

366
leg.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"ACATLAN"

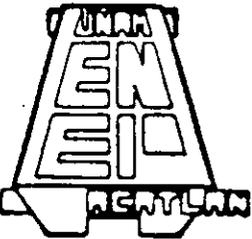
REFLEXIONES SOBRE LA DOCTRINA SOCIAL
CRISTIANA Y SU POSIBLE APORTACION A LA
RELACION LABORAL PARA BENEFICIO DE LOS
TRABAJADORES.



T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ZAVALA SOTO CARLOS LUIS

ASESOR: LIC. MA. ANTONIA SERINGOLA SANTAMARIA.



257486

ACATLAN, ESTADO DE MEXICO.

1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

OBJETIVO:

QUE A TRAVÉS DE LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES DE ESTA DOCTRINA. POR PARTE DEL PATRÓN. SE ASEGURE A LOS TRABAJADORES UNA ADECUADA RETRIBUCIÓN. UNA MAYOR PARTICIPACIÓN. SU PERMANENCIA Y DESARROLLO INTEGRAL.

QUE LOS PATRONES EN BASE A LA "DOCTRINA SOCIAL CRISTIANA" ELABORADA POR EL MAGISTERIO DE LA IGLESIA CATÓLICA APOSTÓLICA ROMANA. SEAN MOTIVADOS A MEJORAR LAS CONDICIONES HUMANAS Y ECONÓMICAS DE SUS TRABAJADORES, PARA QUE LOGREN CRECER Y DESARROLLARSE JUNTOS EN UN AMBIENTE LABORAL SANO, ASEGURANDO CON ELLO LA PERMANENCIA Y CRECIMIENTO DE LAS FUENTES DE TRABAJO Y DE SU PERSONAL.

A G R A D E C I M I E N T O S

A DIOS

Por su infinita bondad
hacia mi persona.

A J. REFUGIO ZAVALA Y AMELIA SOTO

Con veneración y agradecimiento por
haberme dado la vida.

A MANUEL, GLORIA, RUBEN,
FRANCISCO, CLARA, MA.
GUADALUPE, JUAN E HILDA.

Por su alegría, cariño y
ayuda que me han dado.

-Hermanos míos-

A RAQUEL PEREZ ARIAS

Compañera abnegada, amorosa y comprensiva
en tantos años de mi vida, mi más profundo
agradecimiento.

A VERONICA, JUAN CARLOS Y SILVIA AMELIA.

Por su comprensión y amor de buenos hijos,
lo más hermoso.

A MI ASESORA DE TESIS

LIC. MARIA ANTONIA BERINGOLA SANTAMARIA

Partes de su profesionalismo e inagotable dedicación, han quedado impresas en todo el contenido y la estructuración de este humilde trabajo.

Infinitas gracias ejemplar maestra.

A LOS HONORABLES PROFESORES LICENCIADOS
INTEGRANTES DEL JURADO EN MI EXAMEN
PROFESIONAL:

MAGDALENA DE LOURDES ESPINOZA GOMEZ
JORGE PERALTA SANCHEZ
PATRICIA ESPINOZA MARTINEZ
JOSE FRANCISCO PEREZ HERNANDEZ Y
FRANCISCO BERDEJA HERNANDEZ.

Con humildad, mi admiración y respeto
para cada uno de ellos.

A LOS ADMIRABLES SEÑORES

LORENZO Y ROBERTO SERUITJE SENDRA.

Empresarios Ejemplares, Fundadores del GRUPO INDUSTRIAL BIMBO; faro de luz para la navegación que desee obtener una administración sana, altamente productiva y plenamente humana.

Por su ejemplar administración y admirable
responsabilidad social.
Con respeto, admiración y mi gratitud de por vida.

INDICE

Pag.

Prólogo

CAPITULO PRIMERO

LA RELACIÓN DE TRABAJO Y LA DOCTRINA

SOCIAL CRISTIANA-----	1
1.- Definición de conceptos-----	1
2.- Antecedentes Históricos-----	1
a).- La Esclavitud-----	2
b).- La Servidumbre-----	6
c).- El Asalariado en la Epoca Moderna-----	8
3.- La Relación del Trabajo-----	13
a).- El Capital y el Trabajo-----	16
b).- Patrón y Trabajador-----	18
4.- La Encíclica Rerum Novarum-----	23
5.- La Encíclica Cuadragésimo Anno-----	27

CAPITULO SEGUNDO

EL ARTÍCULO 123 Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN COMPARACION CON LA DOCTRINA SOCIAL CRISTIANA-----

1.- La Legislación Social Del Estado-----	31
a).- Las Garantías Individuales-----	36
b).- Los Derechos Humanos-----	36
c).- La Constitución de 1917 y el Artículo 123-----	40
2.- Las Reformas Sociales Mexicanas-----	41
3.- La Jornada de Trabajo y El Descanso-----	43
4.- El Trabajo de Los Niños y de Las Mujeres-----	46
5.- El Contrato Colectivo de Trabajo-----	49
6.- La Encíclica Centésimus Annus-----	52
7.- Resumen Comparativo-----	57

CAPITULO TERCERO

	Pag.
EL CRITERIO DE LA DOCTRINA SOCIAL CRISTIANA PARA FOMENTAR LA BUENA RELACION DE TRABAJO-----	59
1.- La Participación en Los Beneficios-----	62
2.- El Salario-----	65
3.- El Accionariado Obrero-----	68
4.- La Representación Sindical-----	71
5.- Las Huelgas Y Los Paros-----	75
6.- Deberes de Los Patrones-----	80
7.- Deberes de Los Trabajadores-----	82
8.- Equilibrio de la Relación de Trabajo-----	84

CAPITULO CUARTO

LOS PRINCIPIOS QUE LA DOCTRINA SOCIAL CRISTIANA APORTA A LA RELACION LABORAL PARA BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES-----	88
1.- La Dignidad de La Persona-----	89
2.- El Valor Del Trabajo-----	91
3.- De La Solidaridad-----	93
4.- De La Participación-----	96
5.- La Remuneración Del Trabajo y Del Capital-----	98
6.- Las Utilidades Y El Beneficio-----	99
7.- La División Del Trabajo-----	101
CONCLUSIONES-----	103
BIBLIOGRAFÍA-----	109
LEGISLACIÓN-----	111

PRÓLOGO

Es para mi un orgullo el haber terminado este trabajo; pretendo en su contenido, hacer una exposición clara de las reflexiones acerca de los principios y criterios de acción que nos ofrece la Doctrina Social Cristiana y su posible aportación a la relación laboral en beneficio de los trabajadores

Uno de los objetivos, es que los patrones en base a esta doctrina, sean motivados a mejorar las condiciones humanas y económicas de sus trabajadores, para que logren crecer y desarrollarse juntos en un ambiente laboral sano, asegurando con ello la permanencia y crecimiento de la fuente de trabajo y de su personal.

Es mi deseo que esta tesis sea estudiada, que se analice y se reflexione su contenido; ojalá que sea considerada por todo aquel que independientemente de sus creencias religiosas, aprecie la importancia de una relación laboral en la que el trabajador al sentirse motivado y valorado en su esfuerzo, incremente la productividad y con ello las fuentes de trabajo que tanto se demandan.

He valorado el esfuerzo que han realizado todos los que antes de mi han terminado su trabajo, con ello, se han engrandecido, porque toda la enseñanza recibida de nuestros maestros, más la investigación realizada, se corona con la creación del fruto que vemos formado, fruto que dará sin duda, una excelente semilla.

CAPITULO I

LA RELACION DEL TRABAJO Y LA DOCTRINA SOCIAL CRISTIANA

1.- DEFINICION DE CONCEPTOS .

La relación de trabajo.- Se entiende por relación de trabajo; cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario(Art. 20 L.F.T.).

La Doctrina Social Cristiana.- Es un conjunto de orientaciones doctrinales y criterios de acción acerca del hombre y su vida en sociedad; sus principios fundamentales se encuentran en la Sagrada Escritura, en el Derecho Natural, y, en el último siglo, en los Documentos Pontificios; esta doctrina " ...resuelve con la justicia y la caridad, todo conflicto de la manera más tranquila y serena sin perturbar la paz pública y sin hundir en el caos más espantoso a la economía social y en la ruina más completa al desdichado pueblo".(1)

2.- ANTECEDENTES HISTORICOS.

En la mas remota antigüedad, el hombre trabajaba para si mismo, y esto sucedía en las hordas de caza, el primer grupo social organizado para la producción . Si bien la presa era para todos y existía ya la división del trabajo, cada uno de los miembros del grupo era consciente de que junto con otros, trabajaba para el.

La oportunidad de utilizar el trabajo de un hombre para beneficio de otro, surge en el momento de que aquel es capaz de producir más de lo que consume. Aparece entonces la esclavitud y la posibilidad de la explotación.

(1).- Márquez Montiel Joaquín.- La Doctrina Social De La Iglesia Y La Legislación Obrera Mexicana.- Edit. Jus. México. 1958.-Pág.2

El trabajo impuesto por Dios al hombre a raíz del pecado original, es considerado como una pena; pero al mismo tiempo también es una rehabilitación, y una de los factores de la producción, el más noble porque es el ejercicio de la digna actividad humana, y el más importante porque sin él no podrían procurarse las cosas indispensables para la vida, ni el progreso de los pueblos sería posible. Tiene pues, el trabajo por objeto, satisfacer las necesidades del trabajador, pero también tiene una función social, la de proporcionar a la sociedad entera los satisfactores que ha de menester.

En la antigüedad el trabajo era visto como algo vil y despreciable, indigno de lo hombres libres; por eso se estableció la denigrante esclavitud por la cual los esclavos, considerados como meras bestias o máquinas, como un simple capital, producían todo lo que sus amos necesitaban para vivir y recrearse.

"fue entonces cuando la iglesia católica, apiadada de la ruin suerte de los pobres, consiguió poco a poco, por medio de su doctrina y sus ejemplos, hacer desaparecer de la tierra esa brutal institución, la esclavitud."(2)

a).- LA ESCLAVITUD.- Es la primera de las formas en que un hombre trabaja para otro, y así (aunque miserablemente) sobrevive. Tuvo su origen en la opresión, en la fuerza bruta, en el derecho de la guerra que permitía al más fuerte, el vencedor, apoderarse del débil, del vencido y usarlo para su servicio.

(2).- Márquez Montiel Joaquín.- La Doctrina Social de la Iglesia y la Legislación Obrera Mexicana.-Edit. Jus.- México 1958.-Pág.6

En las sociedades Asiáticas y Europeas en la antigüedad las condiciones de los esclavos eran terribles. El esclavo no era nadie, la Ley lo consideraba como una cosa. Se vendía en el mercado al mejor postor. Era tratado sin consideración alguna a su calidad de ser humano.

"El amo podía castigarlo físicamente y aún quitarte la vida. En muchos casos el matrimonio y la religión estaban vedados; no podía pedir justicia ni denunciar un crimen. Es de sorprenderse que en Grecia, que fue la cuna de las libertades y de la democracia, Platon despreciara el trabajo manual y buscara una república ideal dirigida por un filósofo encargado de pensar, y en el último escalón colocara a los esclavos sin derecho alguno y que Aristóteles considerara deseable que todo trabajo manual lo realizaran los esclavos para que los ciudadanos pudiesen tener el ocio que les permitiera el ejercicio de la política. Tanto llegaron a identificarse los griegos con la degradación que el trabajo llevaba consigo, que, el hombre libre que por cualquier circunstancia se veía obligado a ejercer un trabajo manual, quedaba deshonrado". (3)

En Roma, "la esclavitud no daba lugar a grandes sufrimientos en la época preclásica. El esclavo resultaba un valor patrimonial, de manera que había que cuidarlo". (4) y en esa época, si bien es cierto que por el Derecho Civil no eran considerados los esclavos como personas; si lo eran por el Derecho Natural y por el Derecho Romano Religioso, equiparándolos a los demás seres humanos.

(3).-Servitje Sandra Lorenzo.-Más Allá del Salarinado.-17º congreso mundial de gerencia.-Nov. 2-6,1975.-Caracas Venezuela.Pág. 2

(4).-Margadant Guillermo Floris.-Derecho Romano.-Edit.Esfinge S.A. -México, D.F. 1981.-Pág.121

En Roma después de la Segunda Guerra Púnica aumentó el número de esclavos, había señores que tenían millares de ellos, "Bajo ese régimen, el esclavo como es de suponerse, no tenía ninguna posibilidad jurídica y en consecuencia era considerado por el Derecho como una cosa. Carecía hasta de los más elementales derechos y se encontraba incondicionalmente a disposición de su dueño. En este tipo de organización social, los esclavos eran designados para realizar los trabajos agrícolas y laborales más pesados del vasto Imperio Romano. Ninguno de ellos podía salir de su esfera y dicha esclavitud se transmitía de padres a hijos".(5)

La Segunda Guerra Púnica entre Roma y Cartago (218-201 A.C.) terminó con la rendición de ésta última, la cual no sólo cedió a Roma España y las islas del Mediterráneo, de donde se hicieron de esclavos, sino también su flota naviera y diez mil talentos.

Siendo la esclavitud la "Institución en virtud de la cual cualquier persona puede quedar sometida al dominio de otra de tal manera que se convierta, para los efectos jurídicos de persona en cosa, y ser privada, por lo tanto, de su libertad de manera absoluta y total. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Art. 2, no sólo declara prohibida la esclavitud sino que preceptúa que los esclavos del extranjero que entren en el territorio Nacional alcanzaran por este sólo hecho su libertad y la protección de las leyes.(6)

(5).-Delgado Moya Rubén.- El Derecho Social del Presente.-Edit. Porrúa S:A.- México, 1977.-Pág.16

(6).-De Pina Rafael-De Pina Vara Rafael.-Diccionario de Derecho.- Edit. Porrúa S.A.- México, 1984.-Pág. 254.

Sin embargo, hubo esclavitud en México y "llegó a ser entre los mexicanos, al igual que en otros pueblos de la tierra, una verdadera institución. Había tres clases de esclavos: los prisioneros, quienes perdían su libertad por ese motivo y eran reservados, bien para trabajos forzados o difíciles, o bien para el sacrificio de las grandes solemnidades meshicas; los que eran sometidos a la esclavitud por deudas y quienes podían ser redimidos si familiares o amigos cubrían el monto del adeudo o bien pagaban asimismo con trabajo forzado por períodos que al efecto fijaban los jueces en cada caso el monto de la deuda; finalmente, existía la esclavitud voluntaria, ya sea de jefes de familia o hijos mayores, que para aliviar las cargas hogareñas o por cumplir compromisos económicos de cualquier naturaleza, se vendían como esclavos recibiendo el pago de inmediato; esta clase de esclavos recibía un mejor trato por la índole de su esclavitud, pero si por alguna circunstancia huía la persona y era detenida, llegaba a pagar con la vida su acto libertario.

Los prisioneros de guerra de cierta jerarquía o que habían demostrado gran valentía en una batalla, no eran esclavizados, sino que se les sometía al llamado "sacrificio gladiatorio" que consistía en pelear encadenados del pie izquierdo pero con absoluta libertad de los demás movimientos, hasta con seis o siete soldados aztecas; si vencían a éstos, eran libertados de inmediato y podían regresar a sus tribus".(7)

(7).-FloresGómez González Fernando-Carbajal Moreno Gustavo - Nociones de Derecho Positivo Mexicano.-Edit. Porrúa S.A.- México 1975.- Pág. 12 y 13.

b).-LA SERVIDUMBRE .- Como fenómeno sociológico, la esclavitud antigua se extinguía casi imperceptiblemente por transición al colonato que desemboca al feudalismo medieval.

Desde el comienzo del principado romano, el número de esclavos disponibles en los mercados comenzó a disminuir "...La vida económica comenzó a sufrir por la escasez de ellos, y los grandes terratenientes iniciaron el sistema de prohibir que los pocos campesinos que trabajaban en sus campos, salieran de allí.

Así se anuncia el colonato: en vez del esclavo tan fácilmente comprado y vendido antes, en numerosos mercados de este tipo, encontramos ahora al servus glebae, hombre libre pero vinculado contractualmente a determinadas tierras de las que no puede separarse."(8)

La servidumbre no fue más que una esclavitud limitada, pues el sometido a ella estaba ya , civilmente reconocido como hombre, con derecho a formar familia; a poseer y disponer libremente de los bienes, aunque conservara del esclavo la sumisión a un amo, la obligación de servirle personalmente sin remuneración alguna y el no poder separarse del domicilio que se le asignase sin su conocimiento. El siervo vivía pegado a la tierra y estaba además sometido al impuesto y a la justicia señoriales.

La servidumbre fue un avance sobre la esclavitud, pero en muchos casos era casi equivalente.

(8).-Margadant Guillermo Floris.- Derecho Romano.-Edit. Esfinge.- México, D.F.,1981.- Pág.124.

Hubo un repentino renacimiento de la esclavitud, en forma muy parecida a la romana: la trata de negros, sus rasgos principales eran la cacería humana en Africa y el transporte oceánico; afortunadamente, no duró mucho tiempo.

El comercio quedó prohibido en la primera mitad del siglo pasado - el año de 1832 fué importante en ese aspecto-; más tarde se prohibió también, la esclavitud misma, lo que dió lugar a una de las guerras mas sangrientas que hubo en este continente: la guerra de secesión norteamericana (1861 - 1865).

Es increíble que estos dos sistemas de trabajo hayan perdurado por tanto tiempo y aun en épocas de grandes progresos de la humanidad; en México don Miguel Hidalgo y Costilla, abolió en Valladolid la esclavitud en 1810; Rusia dió fin a la servidumbre en 1861 y la esclavitud en Estados Unidos fue abolida por Abraham Lincoln en 1861, pero definitivamente se acabó hasta 1865.

"Podríamos concluir que el sistema de servidumbre es una variante de la esclavitud; en lugar del esclavo encontramos al siervo que no es propiedad del amo, pero esta fuertemente ligado a la tierra; si la tierra cambia de dueño, este cambia de amo; además la relación de trabajo se basa en la prestación de servicios del siervo a cambio de la protección del señor feudal, tenía derechos superiores a los del esclavo, podía contraer matrimonio y hasta tener una especie de posesión, sin embargo carecía del derecho de libertad e independencia".(9)

Los artesanos de la Edad Media se agrupaban en gremios formados por representantes de una misma profesión.

(9).-Arias Galicia Fernando.- Administración de Recursos Humanos.-Edit. Trillas.- México 1982.-Pág.35.

El gremio reglamentaba la producción determinando, por ejemplo, la cantidad y dimensiones de determinado producto. El artesano hacía trabajo manual ayudado por oficiales y aprendices; era dueño de las herramientas y otros bienes de producción; recibía todos los bienes de su esfuerzo y tenía la satisfacción de ver la obra terminada, que llevaba su sello personal. Los períodos de trabajo se mezclaban fácilmente con los de tomar alimentos y de descanso.

El contacto familiar era constante y los hijos seguían el aprendizaje del oficio de sus padres fácilmente.

El artesano gremial llenó toda una época en la historia (siglo X al XVI en Europa). "Los gremios desempeñaron inicialmente un papel positivo al ayudar a los artesanos en la organización del proceso laboral y en la lucha por sus derechos, pero más tarde empezaron a frenar el progreso económico, los jefes se oponían a cualquier innovación o perfeccionamiento técnico".(10) La rigidez de sus reglamentos y sus privilegios los incapacitaron para hacer frente a las crecientes exigencias de mejores niveles de vida.

c) .- EL ASALARIADO EN LA EPOCA MODERNA.- El tercer sistema por el que un hombre trabaja para otro, el más extendido y el que prevalece hasta nuestros días, es el salariado; es decir, la relación que se establece entre el dueño de los medios de producción y quien aporta simplemente su fuerza de trabajo, mediante el pago de un salario.

(10).-Traducción de :Kuznetsov Marat.-Compendio de Historia Y Economía.-Ediciones de Cultura Popular.-México,D.F.,1977.- Pág.170.

En cuanto a la época moderna, no solamente hemos de referirnos a esa etapa comprendida entre los siglos XVI al XVIII, donde "con el desarrollo económico considerable y el juego de factores nuevos de civilización, como los bancos, letras de cambio, etc., se da especial interés a los problemas económicos e internacionales. Se estudia el Derecho Natural y el Derecho de Gentes. Grandes pensadores dirigieron su estudio a... Problemas de palpitante interés social; el derecho de propiedad, los contratos en general, la renta de la tierra, el cambio, el contrato de trabajo en particular, etc".(*)

También nos referimos al asalariado de hoy, al asalariado actual, y veremos de paso algunas transformaciones sociales económicas del siglo XIX como lo fue la doctrina de los partidarios de la libre empresa; el Liberalismo.

Al Liberalismo puede vérselo desde dos diferentes puntos de vista. Por una parte, constituye la filosofía política de la libertad, que significa progreso, renovación permanente del intelecto, lo cual implica a la vez, ruptura de todas aquellas trabas que inmovilizan el pensamiento.

Por otra parte, tenemos el liberalismo económico, corriente doctrinaria que nace en el siglo XVIII (Adam Smith, 1776) y se desarrolla en el siglo XIX; cuya esencia es la no intervención del Estado en la vida económica, actitud que los franceses sintetizaron en la famosa fórmula "Laissez-Faire" y su complemento "Laissez-Passer".

(*) Márquez Montiel Joaquín.- Opus Cit. Pág. 20

En 1869, se pronunciaron importantes reivindicaciones para la clase obrera; éstas se dieron a conocer en la cuenca industrial de Maine, antigua provincia de Francia y son las siguientes: aumento de salario que corresponda al verdadero valor del trabajo; disminución de las horas de trabajo; obtener días de descanso; prohibir el trabajo en las fabricas a menores durante el tiempo de la asistencia escolar; excluir de las fabricas a las mujeres, sobre todo a las madres de familia; que las jóvenes tampoco deberán ser empleadas en las fabricas; también se señalaron otras "obras que tenían por objeto facilitar el ahorro la adquisición de una pequeña propiedad, la participación de los beneficios, y, en fin, la creación de cooperativas obreras de consumo y producción".(11)

Considero que si fueron importantes éstas reivindicaciones por su gran beneficio social.

Ya hemos mencionado que el asalariado es quien aporta simplemente su fuerza de trabajo; queda pues sometido al dueño de los medios de producción por medio del contrato de servicios; "El salariado existe en todas partes. En donde el trabajador no es dueño de los medios de producción, en donde no decide sobre lo que hace y en donde no recibe como compensación por su esfuerzo, más que un salario. Y debemos reconocer que esto sucede en menor o mayor medida tanto en los regímenes capitalistas, como en los socialistas y comunistas". (*)

(11).- Márquez Montiel Joaquín.- La Doctrina Social de la Iglesia y la Legislación Obrera Mexicana.- Edit. Jus S.A. México 1958.-Págs.28.

(*).- Servite Sandra Lorenzo.-Opus Cit. Pág. 4

"En las épocas oscuras del capitalismo, el régimen de salariado no tuvo gran diferencia con la servidumbre a la que sucedió; largas horas de trabajo agotador en los campos; fabricas, minas y otros establecimientos; condiciones de trabajo insalubres y peligrosas; jefes despóticos y arbitrarios. Jornales raquíuticos e inseguridad constante. En aquellas épocas, masas de hombres anónimos vieron sus vidas consumidas en una miseria sin esperanza.

Al paso del tiempo hubo reacción en contra de esta situación, surgieron revolucionarios y reformadores sociales. Las masas trabajadoras explotadas, iniciaron una lucha lenta y dolorosa para rescatar sus derechos; los movimientos obreros a veces pacíficos y a veces violentos, las presiones políticas y la progresiva introducción de leyes laborales, tuvieron un impacto definitivo en el régimen de salariado prevaleciente".(12)

En general en este sistema hay una relación en que el trabajador viene a ser un simple instrumento al servicio de la empresa; es un recurso más entre los otros con que ella cuenta, su calidad de ser humano no solamente no es respetada, sino que ni siquiera es debidamente aprovechada. Se le manda, se le meneja, se le manipula y se le administra. Una de las críticas más severas que se le ha hecho a la empresa es que utiliza a sus hombres como cosas, esto lo hace ajeno a ella y por ello no contribuye a sus objetivos; muchas veces es su contrario o su enemigo y hay que decirlo con claridad, el desinterés y la indiferencia son fenómenos frecuentes en las empresas, los trabajadores hacen sus tareas por obligación, el esfuerzo se regatea, hay ausentismo y resistencia pasiva, sabotajes y huelgas.

(12).-Servitje Sendra Lorenzo.- Más Allá del Salariado.-17º Congreso de Gerencia.- Noviembre 2- 6 1975.-Caracas Venezuela. Págs. 4 y 5

El patrón dice que el trabajador no comprende los problemas de la empresa; es decir, la necesidad de la rentabilidad, de la productividad y de la disciplina, el rigor de la competencia, la exigencia de los clientes, los apremios financieros, etc.

Por su parte, el trabajador dice que el patrón no comprende sus problemas; es decir, su necesidad de mayor remuneración, de mejor trato, de condiciones de trabajo humanas, de ser tomado en cuenta.

Unos y otros se aferran en sus posiciones; unos y otros se conocen poco, aislados por prejuicios, desconfianza y opiniones equivocadas. Por todo esto las luchas continúan; es necesario luchar por conseguir que se logre esa adhesión cabal del trabajador a su empresa y viceversa, para que ésta lo considere engrane benéfico, necesario y valioso en su producción.

3.-LA RELACION DEL TRABAJO.

Resulta muy difícil para un empresario crear un clima de seguridad y confianza entre él y sus trabajadores.

El obrero siempre esta en espera de que se le va a atender y apoyar en la persecución de sus objetivos individuales, no basta que el trabajador goce de las simpatías de su jefe, sino que además éste tenga influencia considerable en lo que se refiere a aumentos de salario, promociones y condiciones de trabajo; también se hace necesario que como jefe, conozca las labores del área a su cargo, que sea un jefe capaz; un trabajador no se siente a gusto cuando su jefe es incompetente.

El hombre antiguo, concentraba en sus manos la iniciativa, los medios de producción, el producto terminado y los frutos de su trabajo; hoy por la división del trabajo todo eso esta disgregado; en la empresa unos aportan el capital, otros la dirección, y otros la mano de obra que a su vez suele diversificarse en múltiples actividades. Todo esto implica un debilitamiento de la fuerza y del objetivo de la empresa y ello sucede, mas aún, cuando la fuerza de trabajo es muy numerosa y existen varios niveles de mando.

La división del trabajo ha traído muchas ventajas a la producción empresarial al permitir la especialización y la racionalización de la producción, pero le ha restado al trabajo su sentido de finalidad y aún la conciencia de la aportación de cada uno a la obra común.

Es cierto que "En todo grupo humano los jeres son necesarios. Alguien debe señalar el rumbo, obtener los recursos, coordinar los esfuerzos, inspirar la acción, disciplinar a unos, estimular a otros y llevar a todos al objetivo." (*)

"La relación del salario implica a un hombre someterse a la voluntad de otro y esto es algo que encuentra rechazo en el fondo de la naturaleza humana. La autoridad no sólo se acepta si está plenamente legitimada por el beneficio que de ella reciben quienes deben obedecer, porque esté animada por un alto ideal de servicio hacia los colaboradores, porque tenga una clara conciencia del bien común.

Todos estos principios y conceptos fundamentales pueden orientarnos para el diseño de una relación de trabajo que supere al salariado. Todos ellos tienen como base el valor eminente del hombre y por lo tanto, la necesidad de que este valor sea debidamente reconocido en todas las instancias de la relación laboral. Nunca se dirá suficientemente que la empresa es para el hombre y no el hombre para la empresa."(13)

Dice Don Euquerio Guerrero que la relación de trabajo, es el hecho mismo de enrolarse o engancharse en una empresa, mediante los actos concretos de ejecución de las labores.

(*).-Servitje Sendra Lorenzo.- Opus Cit Pág.11

(13).- Servitje Sendra Lorenzo .- Más Allá del Salarido .-17"
Congreso Mundial de Gerencia .- Noviembre 2- 6, 1975 .-Caracas
Venezuela. Pág. 11

Esta relación de trabajo inicia con un acuerdo de voluntades; cuando el acuerdo esta dirigido a producir un efecto jurídico se le llama contrato; contrato individual de trabajo.

Por eso se entiende que cuando un trabajador acepta laborar con otra persona (patrón), ambos convienen en que se realice la labor material; en ese momento ha surgido el acuerdo de voluntades que obligará jurídicamente a las partes mencionadas, de acuerdo a las leyes vigentes y aparecerán los efectos jurídicos que són la consecuencia de este contrato.

El Art. 20 de la Ley Federal Del Trabajo, define la relación de trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dió origen. Y a continuación incluye la definición de 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 subordinado, mediante el pago de un salario.

Agrega en un tercer párrafo:

" La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."(14)

(14).- Guerrero Euquerio.- Manual de Derecho Del Trabajo.- Edit. Porrúa.- México, 1983.- Pág.31

a).- EL CAPITAL Y EL TRABAJO.- Al hablar de la relación laboral, del capital y el trabajo y patrón y trabajador, no podemos pasar desapercibida la labor que realizó en torno a estos temas Carlos Marx quien al respecto dice: "... La historia de todas las sociedades que han existido hasta nuestros días, es la historia de las luchas de clases. Hombres libres y esclavos, patricios y plebeyos, señores y siervos, maestros y oficiales; en una palabra opresores y oprimidos se enfrentaron siempre, mantuvieron una lucha constante, velada unas veces, y otras franca y abierta; lucha que terminó siempre con la transformación revolucionaria de toda la sociedad o el exterminio conjunto de las clases beligerantes... Toda la sociedad va a dividirse cada vez más en dos grandes campos enemigos, en dos grandes clases que se enfrentan directamente: la burguesía y el proletariado." (15)

V. I. Lenin en su obra Marx-Engels-Marxismo, al hablar de la lucha de clases menciona: " Todo el mundo sabe que en cualquier lugar las aspiraciones de unos chocan abiertamente con las aspiraciones de otros, que la vida social esta llena de contradicciones, que la historia nos muestra la lucha entre pueblos y sociedades y en su propio seno; sabe también que se produce una sucesión de periodos de revolución y reacción, de paz y de guerras, de estancamiento rápido progreso o de decadencia." ¡Cuanta razón tenía Lenin! ; quizá al escribir esto, nunca pensó que sería la evidencia más clara de lo que en nuestros días ha ocurrido; contradicciones, lucha entre pueblos y sociedades y además es cierto, en su propio seno, períodos de revolución y reacción, de guerras, estancamientos y decadencias.

(15).- Marx-Engels.- El Manifiesto Comunista.- Edit. Ciencias Sociales.- Instituto Cubano del Libro.- La Habana, 1971.-Págs. 20-23

Todo eso ha ocurrido precisamente en aquellos países donde por medio de la lucha armada quisieron mejorar las condiciones humanas y económicas del proletariado.

Es indudable que todo lo que decían estos pensadores tuvo una gran influencia en épocas pasadas y fue acogida esta doctrina por las condiciones tan infames en que eran tratados los pobres, llámense obreros, campesinos, jornaleros, etc. "...Sabemos de sobra que el hombre víctima de una gran deficiencia alimenticia esta débil. La insatisfacción de las necesidades orgánicas, tiene consecuencias que se reflejan en la conducta. Pues bien, lo mismo ocurre, aunque no se repare tanto en ello, con la frustración de las necesidades del nivel superior. Cuando no se atiende a sus necesidades de seguridad, asociación, independencia o prestigio, el hombre esta enfermo, tanto como el que padece raquitismo. Y esa Enfermedad se reflejara en su conducta. Estamos equivocados al atribuir su manifiesta apatía, su hostilidad o negativa a aceptar responsabilidades a su "naturaleza humana" fundamental. Estas formas de comportamiento son síntomas de enfermedad, de la insatisfacción de sus necesidades sociales y personales". (16) "La empresa no puede proporcionar al hombre respeto a si mismo ni a sus semejantes, como tampoco puede satisfacer sus necesidades de realización personal. O creamos condiciones en que el individuo se sienta estimulado y capacitado para buscar por si mismo esta satisfacción o lo hundiremos en un estado de frustración".(*)

(16).- Mc. Gregor Douglas.- El Aspecto Humano de las Empresas.- Edit.Diana.-México, 10° reimpresión, Septiembre,1982.-Págs.48 y 49
(*) McGregor Douglas.- Opus Cit Pág. 50

Cuando se priva a las personas de oportunidades para satisfacer sus necesidades con el trabajo, necesidades que hoy son importantes para ellos, se comportan exactamente de la misma manera que fácilmente puede predecirse; es decir proceden con indolencia, apatía, renuencia a aceptar responsabilidades, resistencia a los cambios, tendencia a escuchar las voces de la demagogia y a entablar demandas excesivas de beneficios económicos.

Por consecuencia las empresas estarán expuestas a sufrir los problemas que derivan en un mal ambiente de trabajo, en una mala relación laboral, huelgas, sabotajes, fuga de mano de obra, inestabilidad productiva y financiera, el desprestigio y con posibilidad de el cierre de la fuente de trabajo.

b).- PATRON Y TRABAJADOR.- El Art. 10 de la Ley Federal Del Trabajo, señala que patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores; y el Art. 11 del mismo ordenamiento jurídico nos dice que: los directores, administradores, gerentes, y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores. Y como ya lo hemos mencionado, la misma Ley en su Art. 8, define al trabajador como la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado. (17)

(17).- Trueba Urbina Alberto, Trueba Urbina Jorge.- Ley Federal Del Trabajo.- Edit. Porrúa 73ª Edición.- Artículos 8,10 y 11.- México, 1994.

Al iniciar el tema de la relación de trabajo, ya mencionamos lo difícil que le resulta al patrón crear un ambiente laboral de seguridad y confianza entre él y sus trabajadores. Y en el tema del salariado en la época moderna mencionamos que desde el punto de vista social, la empresa del capitalismo, ha sido severamente censurada por utilizar a sus hombres como cosas.

Ultimamente en México las condiciones de trabajo en las empresas han mejorado en varios aspectos; la Secretaría del Trabajo y Previsión Social exige que se lleven a cabo acciones que tiendan a otorgar al trabajador mayor protección contra riesgos de trabajo y enfermedades profesionales; algunos empresarios de buena voluntad se esfuerzan en pagar mejores salarios y otorgan más prestaciones que otros.

Es indudable que en muchos de los casos se encuentran patrones que tienen endurecido el corazón cuando solo piensan en ordeñar las ganancias de su empresa a costa del sufrimiento del trabajador; pero no se comportan así quienes enlazan las ganancias con los principios de la Doctrina Social Cristiana, la cual les exige generar riqueza pero no para hacer mal uso de ella, sino para proporcionar un mayor porcentaje a sus inversionistas, para dar utilidades y una mejor remuneración a sus trabajadores, para expandirse y crear fuentes de trabajo, para renovar y mejorar su tecnología, para beneficio de su entorno comunitario, para dar vida económica y sana al país y para invertir en desarrollo y capacitación de sus trabajadores; para que con ello se genere ese ambiente laboral que tanto anhelan todos los patrones.

No hay que olvidar que "el hombre siempre esta en la búsqueda de una situación armoniosa con sus necesidades pero nunca se encuentra satisfecho, busca nuevas cosas. Esto es lo que lo ha hecho progresar desde la época de las cavernas. Se dice que la inconformidad es la madre del progreso."(18) Y lo que permite canalizar esa inconformidad hacia objetivos valiosos es el trabajo; y cuando este se realiza con gusto, con el afán de servir, de ser útil y no como maldición, se reconforta el espíritu y se dignifica el ser humano.

A los Empresarios se les plantean las preguntas: ¿Es la empresa, tal y como la tienen, la empresa que debe ser?, ¿Es la empresa que quieren?, ¿Es un buen instrumento al servicio del hombre, de todo hombre, para satisfacer sus necesidades y favorecer su pleno desarrollo?. Es pues necesario que no sólo los patrones traten de dar revaloración a su empresa; también deben pedir opinión al trabajador para saber como la valora el, como desearía que fuera.

Al empresario se le censura que tiene obsesión por el lucro y que no toma en cuenta, en sus objetivos y prácticas, valores no económicos; que usa a los trabajadores como cosas y los explota deliberadamente; que en algunas ocasiones sus utilidades proceden de simple especulación y no de una unidad creativa; que ha llevado la racionalidad económica y el uso de la técnica a extremos inaceptables y que se despreocupa de la contaminación y el deterioro del medio ambiente.

(18).- Arias Galicia Fernando.- Administración de Recursos Humanos.- Edit. Trillas.- México, Décima segunda Reimpresión, 1982.- Págs. 55- 56

“...Se da una clara tensión entre las exigencias morales y las exigencias económicas, que están implícitas en la libertad de emprender. Pero finalmente las acciones en la empresa son acciones humanas y por lo tanto están ineludiblemente regidas por la Etica; y esto conduce a los patrones a hablar de trabajo humano, de libertad, de responsabilidad, de justicia y de solidaridad; se ha dicho que detrás de los conceptos de capital y trabajo, hay hombres concretos que son los inversionistas y que són los trabajadores, que esperan ser tratados como personas y retribuidos justamente en proporción a sus aportaciones.

Del mismo modo se puede decir que detrás del público consumidor también hay seres humanos que esperan recibir un valor real por el precio que pagan, que también quieren ser tratados como personas y servidos razonablemente.” (19)

El Patrón con su empresa tiene una responsabilidad social; el sentido de servicio en la empresa es esencial y de él se deriva lo que se ha llamado la responsabilidad social de la empresa.

No hay duda que su primordial responsabilidad social es cumplir bien sus finalidades económicas, pero al propio tiempo ; inseparablemente, cumplir bien sus finalidades sociales que podrían resumirse en contribuir al pleno desarrollo de sus integrantes y de la sociedad, no sólo no vulnerando valores fundamentales sino pomoviéndolos lo más posible.

(19).- Servitje Sendra Lorenzo.- La Revaloración de la Empresa Privada.- (Conferencia).

Uno de los aspectos económicos de la empresa de mayor beneficio, es su capacidad de generar empleos; la sociedad espera mucho mas de la empresa en esto.

En otras épocas era muy difícil para el hombre dedicarse a una actividad productiva; hoy en nuestra sociedad industrial y predominantemente urbana, el hombre en la mayoría de los casos requiere de la empresa que cuenta con los medios de producción, con la técnica, con los recursos económicos financieros, que utilice su trabajo.

Hay una responsabilidad muy grave de la empresa privada de responder a esta exigencia social.

El empresario ha sido definido como aquel que tiene la habilidad para invertir, tiene la obligación de crear fuentes de trabajo, de ampliarlas y mejorarlas, de hacerlas eficientes y productivas.

La empresa tiene la responsabilidad de conservar y multiplicar los aportes humanos y los recursos materiales de que dispone y debe obtener utilidades como una consecuencia de su propia naturaleza.

Un líder obrero decía que el mayor crimen que puede cometerse contra un trabajador es el de un negocio que deja de tener utilidades, ya que cuando una planta cierra sus puertas el trabajo desaparece.

4.- LA ENCICLICA RERUM NOVARUM.

Es una carta escrita por el Papa León XIII dirigida a los ricos, pobres, autoridades y comunidad católica en general; en ella hace saber la situación de los obreros y establece los principios que se deben considerar para la resolución de sus problemas, estos problemas obreros se plantean desde diferentes puntos de vista.

Fue escrita en Roma el 15 de mayo de 1891 y refiriéndose al problema obrero describe lo siguiente: "... En efecto, los adelantos de la industria y de las artes, que caminan por nuevos derroteros; el cambio operado en las relaciones mutuas entre patrones y obreros; la acumulación de la riqueza en manos de unos pocos y la pobreza de la inmensa mayoría; la mayor confianza de los obreros en si mismos y la más estrecha cohesión entre ellos, justamente con la relajación de la moral, han determinado el planteamiento de la contienda." (20)

Respecto a la Doctrina Social de la Iglesia y los bienes dice: "...Sobre el uso de las riquezas hay una doctrina excelente y de gran importancia, que, si bien fué iniciada por la Filosofía de la Iglesia la ha enseñado también perfeccionada por completo y ha hecho que no se quede en puro conocimiento, sino que informe de hecho, las costumbres. El fundamento de dicha doctrina consiste en distinguir entre la recta posesión del dinero y el recto uso del mismo. Poseer bienes privados, según hemos dicho poco antes, es un derecho natural del hombre; y usar de este derecho sobre todo en la sociedad de la vida, no solo es lícito, sino incluso necesario en lo absoluto".(*)

(20).-Papa XIII León.- Rerum Novarum.- Librería Parroquial Clavería.- Pág.3

(*) Papa XIII León.- Opus Cit Pág. 18

"Es lícito que el hombre posea cosas propias ; y es necesario también para la vida humana. Y si se pregunta cual es el uso necesario de los bienes, la Iglesia responderá sin vacilación alguna: En cuanto a esto, el hombre no debe considerar a las cosas externas como propias, sino como comunes, es decir, de modo que los comparta fácilmente con otros en sus necesidades. De donde el Apóstol dice. "Manda a los ricos de este siglo...que den, que compartan con facilidad." A nadie se manda socorrer con lo necesario para sus usos personales o de los suyos; ni siquiera dar a otro lo que él mismo necesita para conservar lo que convenga a la persona a su decoro; nadie debe vivir de una manera inconveniente.

Pero cuando se ha atendido suficientemente a la necesidad y al decoro, es un deber socorrer a los indigentes con lo que sobra. Lo que sobra pues, dado de limosna." (*)

Respecto al capital y al trabajo dice en esta encíclica "Es mal capital, en la cuestión que estamos tratando, suponer que una clase social sea espontáneamente enemiga de otra como si la naturaleza hubiera dispuesto a los ricos y a los pobres para combatirse mutuamente en un perpetuo duelo. Esto es tan ajeno a la razón y a la verdad, que, por el contrario, es lo más cierto que como en el cuerpo se ensamblan entre sí miembros diversos, de donde surge aquella proporcionada disposición que justamente podríase llamar armonía, así ha dispuesto la naturaleza que, en la sociedad humana, dichas clases gemelas concuerden armónicamente y se ajusten para lograr el equilibrio." (21)

(*).-Papa XIII León.- Opus Cit Págs. 18 y 19

(21)- Papa XIII León.- Carta Encíclica Rerum Novarum.- Librería Parroquial Clavería.- Pág. 15

Ambas se necesitan en absoluto; ni el capital puede subsistir sin el trabajo, ni el trabajo sin el capital; es decir, el patrón no puede subsistir sin el trabajador y el trabajador no puede subsistir sin el patrón.

"El acuerdo engendra la belleza y el orden de las cosas; por el contrario, de la persistencia de la lucha tiene que derivarse necesariamente la confusión justamente con un bárbaro salvajismo."(*) Ahora bien, para acabar con la lucha desde sus raíces, es admirable la fuerza de la Doctrina Social Cristiana para unir a los ricos con los proletarios, llamando a ambas clases al cumplimiento de sus deberes respectivos y, ante todo a los deberes de justicia.

El principio de la desigualdad social establece en primer lugar, que debe ser respetada la condición humana y todo el que ha recibido abundancia de bienes, sean estos del cuerpo y externos, sean del espíritu, los ha recibido para perfeccionamiento propio, y al mismo tiempo, para que, como ministro de la providencia divina, los emplee a beneficio de los demás.

"...por lo tanto, el que tenga talento, que cuide mucho de no estarse callado, el que tenga abundancia de bienes, que no se deje entorpecer por la largueza de la misericordia; el que tenga un ocio con el que se desenvuelve, que se atane en compartir su uso y su utilidad con el prójimo." (22)

(*) Papa XIII León.-Opus Cit Pág. 15

(22).- Papa XIII León.- Rerum Novarum.- Librería Parroquial Clavería.- Pág. 19

Los trabajadores, los desposeídos, no deben avergonzarse por el hecho de ganarse la vida o sustento con su trabajo, el trabajo dignifica al ser humano y la verdadera dignidad y excelencia del hombre radica en la moral, es decir, en la virtud, y esta debe existir en ambas clases, alejando la soberbia, para que estas dos clases sociales se unan entre sí.

"...Los proletarios, sin duda alguna, son por naturaleza tan ciudadanos como los ricos, es decir, partes verdaderas y vivientes que, a través de la familia integran el cuerpo de la nación; sin añadir que en toda nación son inmensa mayoría".(*) "De ahí que entre los deberes, ni pocos ni leves, de los gobernantes que velan por el bien del pueblo, se destaca entre los primeros el de defender por igual a todas las clases sociales, observando inviolablemente la justicia llamada distributiva". (23)

Para la buena constitución de una buena nación o una buena empresa es necesaria la abundancia de los bienes del cuerpo y externos; "...y para la obtención de estos bienes es sumamente eficaz y necesario el trabajo de los proletarios, ya ejerzan sus habilidades y destreza en el cultivo del campo, ya en los talleres e industrias. Más aún, llega tanto la eficiencia y poder de los mismos en este orden de cosas, que es verdad incuestionable que la riqueza nacional y de las empresas proviene no de otra cosa que del trabajo de los obreros".(**)

(*) Papa XIII León.-Opus Cit Pág. 25

(23).- Papa XIII León.- Rerum Novarum.- Librería Parroquial Clavería.- Págs. 26

(**) Papa XIII León.- Opus Cit Pág.27

5.- LA ENCICLICA QUADRAGESIMO ANNO.

El Papa Pío XI escribió esta carta encíclica sobre la restauración del orden social haciendo mención de los puntos capitales de la Rerum Novarum donde el Papa León XIII señaló y proclamó los derechos y obligaciones que regulan las relaciones de los ricos y los proletarios, de los que aportan el capital y el trabajo; señalando también la doctrina que en materia social y económica esta contenida en ella; esta doctrina, dice Pío XI, obliga a los ricos no sólo a generar riqueza, sino además están gravísimamente más obligados a ejercitar la ayuda y la beneficencia; a que empleen esas riquezas en obras que proporcionen mayores oportunidades de trabajo, en obras verdaderamente útiles a los desamparados.

"El número de los proletarios necesitados, cuyo gemido sube desde la tierra hasta el cielo, ha crecido inmensamente. Añádase el ejército ingente de asalariados del campo, reducidos a las más estrechas condiciones de vida y desesperanzados de poder jamás obtener participación alguna en la propiedad de la tierra y por lo tanto; sujetos para siempre a la condición de proletarios," (24) si no se aplican soluciones oportunas y eficaces.

Es verdad que la condición de los proletariados no debe confundirse con la miseria, pero es cierto que la muchedumbre enorme de proletarios por una parte y los enormes recursos de unos cuantos ricos por la otra, son evidencias claras de que las riquezas multiplicadas tan abundantemente en nuestra época, están mal repartidas y mal aplicadas al bien común social.

(24).- Papa XI Pío.- "Cuadragésimo Anno" Restauración Del Orden Social.- VI Edic. 1989.- Ediciones Paulinas.- México 1961.- Pág.30

Como va a acumular el pobre una fortuna, aunque sea pequeña, si tiene que atender primero su procuración de alimento para él y su familia y demás necesidades de la vida y para ello no dispone más que de su trabajo. En primer lugar se le deberá de dar al obrero una remuneración que sea suficiente para su sustención y la de su familia.

Es un grave abuso que la desigualdad económica obligue a que la madre, a causa de la escasez del salario del padre, tenga también que ponerse a trabajar asalariadamente, descuidando la educación de sus hijos pequeños. "por ello ha de ponerse, pues, todo el esfuerzo en que los padres de familia reciban una remuneración suficientemente amplia para que puedan atender convenientemente a las necesidades domésticas ordinarias".(25)

Respecto a la restauración del orden social en beneficio de la sociedad, se hacen necesarias, principalmente, "dos cosas: la reforma de las instituciones y la enmienda de las costumbres. Al hablar de la reforma de las instituciones pensamos principalmente en el Estado"(*); incluyendo por supuesto las encargadas de impartir justicia en materia de trabajo.

Ciudadanía y Estado deben tener en la mira que cese la lucha de las clases que concurren en el proceso de producción y se promueva una cordial cooperación entre las diversas profesiones; recordar siempre que el trabajo no es mercancía, antes bien, hay

(25).- Papa XI Pío.- Cuadragésimo Anno.- VI Edición.- Ediciones Paulinas S.A..- México, 1989.- Pág. 34.

(*) Papa XI Pío.-Opus Cit Pág. 37

hay que reconocer en él la dignidad humana del obrero y no debe ser comprado ni vendido como cualquier objeto; tampoco tiene que haber dos clases sociales antagónicas; sería mejor unirse mediante un vínculo firme y esta fuerza de cohesión pueden ser los mismos bienes que se han de producir, los beneficios que se obtengan y las metas que se han de cumplir de común acuerdo.

Tomemos conciencia de que "la prepotencia económica ha suplantado al mercado libre; el deseo de lucro ha sucedido a la ambición desenfrenada de poder; toda la economía se ha hecho extremadamente dura, cruel e implacable. Añádanse los Daños gravísimos que han nacido de la confusión y mezcla lamentables de las atribuciones de la autoridad pública y de la economía"(*)

Ahora bien; "puesto que el régimen económico moderno descansa principalmente sobre el capital y el trabajo, deben conocerse y ponerse en práctica los preceptos de la recta razón o de la filosofía social cristiana"(**); "las relaciones que anudan el uno al otro, deben ser reguladas por las leyes de una exactísima justicia conmutativa, apoyada en la caridad cristiana"(***) ; finalmente, "...las instituciones de los pueblos deben acomodar a la sociedad entera a las exigencias del bien común, es decir, a las reglas de la justicia; de ahí resultará que la actividad económica, función importantísima de la vida social, encuadre asimismo, con un ser humano dueño de un orden de vida sano y bien equilibrado".(26)

(*) Papa XI Pío.- Opus Cit Pág. 47

(**) Papa XI Pío.- Opus Cit Pág. 48

(***) Papa XI Pío.- Opus Cit Pág. 48

(26).- Papa XI Pío.- Cuadragésimo Anno.- VI Edición.- Ediciones Paulinas S.A.- México, 1989.- Págs. 48 y 49

CAPITULO II

EL ARTICULO 123 Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN COMPARACION CON LA DOCTRINA SOCIAL CRISTIANA.

EL Artículo 123 de la Constitución de 1917, estatuye que; " El Congreso de la Unión sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general sobre todo contrato de trabajo."

La Ley Federal Del Trabajo en su primer Artículo dice: la presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el apartado "A" de la Constitución y menciona en el Art. 2 que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

Ambas legislaciones contienen normas proteccionistas para los trabajadores, normas que fueron plasmadas por los legisladores correspondientes en base a diversos problemas laborales, por lo que hubo algunos obreros que se revelaron por la situación tan pobre y humillante que les daban algunos patrones, despertando así la conciencia y sentimiento humano de quienes elaboraron estas leyes.

Eso mismo trajo por consecuencia un surgimiento de asociaciones obreras, como la de la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, mucho antes de nuestra Carta Magna, en 1890.

Surgió también el **Círculo de Obreros Libres Formado por los trabajadores de Río Blanco, Nogales y Santa Rosa**, así como los mineros de Cananea y son ellos los primeros en hacer uso del derecho de huelga para mejorar sus condiciones de trabajo, Cananea en 1906 y Río Blanco en 1907. Ambas fueron reprimidas por la fuerza.

Ya en 1912 se reglamentaron las condiciones de trabajo; reglamentación que ha culminado en la Constitución de 1917 con el Artículo 123 y su Ley Reglamentaria para amparar los derechos del trabajador; debemos hacer notar que todo lo expresado en la Ley Federal Del Trabajo y el Artículo 123 de donde emana, ha sido enseñado mucho antes por la Doctrina Social de la iglesia, la cual basada en principios Cristianos muy firmes y humanos, amplía lo que la Ley ha instituido, haciendo concordar los principios con la realidad, sin medios violentos, sin reprimir con el uso de la fuerza, colaborando así, para completar la reforma social de acuerdo al Derecho y a los principios de justicia social; donde la Ley como el pensamiento Cristiano conformen una práctica para el bien estar permanente, no sólo de los trabajadores sino de la patria entera.

1.- LA LEGISLACION SOCIAL DEL ESTADO.

En Europa se hicieron varias reformas legales socialmente buenas, que mejoraron las condiciones de los trabajadores y bien merecen citarse aunque sea de paso: En Alemania Monseñor Ketteler presentó en 1869 un programa de reformas sociales y los Diputados del Centro consiguieron que fueran promulgadas.

En Holanda algunos Diputados Católicos lograron en 1867 que se votara por leyes propuestas en un programa por los Católicos Holandeses; en Suiza en 1889, se presentó ante el consejo federal un proyecto de legislación obrera que en parte fue aprobado; como iniciador de la legislación internacional del trabajo defendida por el Tratado de Versalles esta Legrand, quien dirigió a todos los gobiernos europeos una circular en la que hacía ver la necesidad de la Asociación Internacional Del Trabajo. A él se debió esa asociación para la protección legal de los trabajadores.

Aquí en México, el Archiduque Maximiliano de Habsburgo, convencido de que el progreso de las naciones no puede fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores en general.

El 10 de Abril de 1865 escribió el Estatuto Provisional Del Imperio y en sus Artículos 69 y 70 incluidos en el capítulo de "las garantías individuales", prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres deberían autorizar el trabajo de los menores.

El primero de Noviembre del mismo año, expidió lo que se ha llamado Ley Del Trabajo Del Imperio, en donde mencionaba la libertad de los campesinos para separarse de la finca en la que prestaban sus servicios cuando ellos quisieran, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, descanso semanal, pago de salarios en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, escuelas en las haciendas y otras disposiciones complementarias:

Durante el liberalismo porfiriano los males reclamaban un urgente y consistente remedio, basta con saber que en ese entonces había una notable desproporción económica entre las clases sociales para darnos cuenta del enorme abismo entre la clase inferior y superior; aún cuando algunos hombres hicieran propuestas de obras sociales al capital y al trabajo, obras en relación a horas de trabajo, accidentes del mismo, labor de la mujer y del niño, relaciones contractuales entre patrones y obreros, etc. Principios con los cuales se fundaba una legislación social en el gobierno de Madero en 1912.

En 1911 se fundó el Departamento Del Trabajo para servir de intermediario entre patrones y obreros para procurar arreglos equitativos, sirviendo también como árbitro y conciliador.

Contra lo que se esperaba este departamento no dió buenos resultados, pero sirvió de ejemplo y de estímulo para la creación del Departamento Autónomo que, actualmente es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Bajo el mismo gobierno de Madero, en Nuevo León se legisó sobre la responsabilidad de accidentes de trabajo; en Jalisco, en 1913 se votó por la Ley sobre Asociaciones Profesionales, primera Ley Social y Obrera dictada por una cámara legislativa mexicana.

Anterior a esto, era un sueño que se hubiese hecho una amplia y verdadera legislación obrera, ya que la mentalidad individualista del régimen liberal (1880-1910) le impedía al Estado tomar parte en la dirección de la economía, ordenando dejar paso a la libre concurrencia con todas sus consecuencias.

En el porfiriismo, los capitalistas de éste régimen se oponían a toda norma laboral por ser contraria a sus intereses y decían que para su beneficio no debería haber reglamentación de trabajo sino sólo una fijación de un término mínimo para el salario y una máxima para las horas de trabajo; tampoco debería haber intervención entre patrones y obreros por ser meramente privadas; por esta razón no había protección al obrero contra los abusos del capitalista sin escrúpulos; a pesar de toda esta política liberal, se llevaron posteriormente programas legislativos a favor del trabajador, como los ya citados.

También debemos mencionar otras aportaciones como la del Partido Antirreleccionista en 1910 que expresaba establecer una jornada de trabajo de 8 horas y planteaba también la fijación de salarios mínimos; que se reglamentara el servicio doméstico, la prohibición del trabajo de los niños, mantener mejores condiciones de higiene y seguridad en las mismas fábricas y talleres; pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo; prohibición a los patrones de pagar a sus trabajadores en otra forma que no fuera dinero en efectivo.

Todo esto fué propuesto en ese programa firmado en Julio de 1906. Poco después, se legisló sobre trabajo en los Estados de Coahuila en 1912, en Veracruz en 1914, Yucatán en 1915, Hidalgo y Zacatecas en 1916, no podemos asegurarlo, pero, es probable, que toda esta legislación, la represión del régimen porfirista y la explotación tan bárbara de los obreros y el trato inhumano a los campesinos, hayan sido puntos claves para elaborar el fundamento de la ley federal del trabajo.

El porfirismo no deseaba que existiera, ninguna clase de asociación profesional por oponerse a sus intereses y al régimen del libre comercio; el cual debería ser el fin de toda legislación acerca del trabajo.

Al conocimiento de la "brillante" Encíclica del Papa León XIII, se despertó el interés por los estudios sociales y promovió la promulgación de leyes reglamentarias del trabajo que fueran desplazando a las liberales; formando en todo el mundo y por supuesto en México, una legislación social antes desconocida, que ampara los derechos de los trabajadores; por eso a esta carta debe atribuirse en gran parte el bien considerable de que la condición de los obreros se haya venido mejorando.

Las Asociaciones Obreras se vinieron a conocer por primera vez el 6 de Octubre de 1915 en Veracruz; después en 1916 una comisión elaboro el proyecto de Declaración de los Derechos Sociales del trabajo; en uno de sus considerandos decía: "...La facultad de asociarse esta reconocida como un derecho natural del hombre y en caso alguno es necesaria la reunión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible para los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente(huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia"(27) y conforme a lo que la Ley determine.

(27).- De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano de trabajo.- Tomo II.- Editorial Porrúa S.A. - México 1984.- Pág. 210

a).- **LAS GARANTIAS INDIVIDUALES.**- La palabra garantía indica protección contra algún riesgo; mediante las garantías individuales la población hace valer sus derechos frente al Estado. Podemos decir que consisten en los derechos del hombre, mismos que están constituidos por la facultad de los individuos para disfrutar de la igualdad, de la libertad, de la propiedad y de la seguridad; Las garantías individuales reconocidas en México están contenidas en el Título Primero Capítulo I de nuestra Constitución Federal en sus primeros 29 Artículos y se pueden clasificar en cuatro; Garantías de igualdad, de libertad, de propiedad y de seguridad.

b).- **LOS DERECHOS HUMANOS.**- Partiendo de la obra de la Revolución Francesa que sirvió de base para su propia Constitución y por supuesto me refiero a la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano (Agosto de 1789) donde se firma la soberanía del pueblo; el Derecho de todo ciudadano a desempeñar cargos públicos; libertad de opinión religiosa, imprenta y trabajo; igualdad de ciudadanos ante la Ley; el reparto equitativo de los impuestos; la responsabilidad de los funcionarios del Estado y del poder ejecutivo; los derechos de libertad personal y de propiedad; que existen derechos naturales del hombre como la libertad, la igualdad, la propiedad, la seguridad, la resistencia a la opresión y además la consideración de que estos Derechos son sagrados e inalienables.

La Declaración afirmaba también que la soberanía no reside en el gobernante, sino en el pueblo, el cual elige libremente a sus representantes; que la ley es la libre expresión de la libertad del pueblo y debe ser igual para todos; que los poderes deben separarse y no concentrarse en un sólo órgano o persona.

Considero necesario transcribir parte del contenido de esta Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano tomada de La Evolución Del Hombre de Angel Miranda Basurto (*) donde menciona: "...Los representantes del pueblo francés, constituidos en Asamblea Nacional, considerando que la ignorancia, el olvido y el menosprecio de los derechos del hombre son las únicas causas de las desgracias públicas y de la corrupción de los gobiernos, han resuelto exponer, en una declaración solemne, los derechos naturales, imprescriptibles e inalienables del hombre, a fin de que esta Declaración, constantemente presente en las mentes de los miembros del cuerpo social les recuerde siempre sus derechos y deberes;...

...En consecuencia, la Asamblea Nacional reconoce y declara, en presencia y bajo los auspicios del Ser Supremo los siguientes Derechos del Hombre y del ciudadano:

- I.- Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos. Las distinciones sociales no pueden fundarse más que sobre la utilidad común.
- II.- El fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre. Estos derechos son: la Libertad, la Propiedad, la Seguridad y la Resistencia a la Opresión.
- III.- El principio de toda soberanía reside esencialmente en la Nación. Ningún cuerpo ni individuo puede ejercer ninguna autoridad que no emane expresamente de ella.
- IV.- La Libertad consiste en poder hacer todo lo que no dañe a otro; por lo tanto, el ejercicio de los derechos naturales del hombre no tiene otros límites que aquellos que aseguran a los demás miembros de la sociedad el goce de los mismos derechos. Estos límites no pueden ser determinados más que por la ley.

(*) Miranda Basurto Angel.- La Evolución del Hombre.- Ed. Herrero S.A. México, 1978.- Pág. 315

V.- La Ley no tiene derecho a prohibir más que las acciones nocivas a la sociedad. Todo lo que no esta prohibido por la Ley no puede ser impedido, y a nadie se puede obligar a hacer lo que la Ley no Ordena.

VI.- La Ley es la expresión de la voluntad general. Todos los ciudadanos tienen el derecho de concurrir a su formación, personalmente o por sus representantes. Debe ser la misma para todos, tanto cuando proteja como cuando castigue. Siendo todos los ciudadanos iguales ante sus ojos, todos son igualmente admisibles para todas las dignidades, cargos y empleos, según su capacidad, sin otras distinciones que las de sus virtudes y talentos.

.....

VIII.- La Ley no debe establecer más que las penas estrictas y evidentemente necesarias, y nadie puede ser castigado sino en virtud de una Ley establecida y promulgada anteriormente al delito y legalmente aplicada

.....

X.- Ningún hombre debe ser molestado por sus opiniones, aún religiosas, con tal que su manifestación no perturbe el orden público establecido por la Ley.

XI.- La libre comunicación de los pensamientos y de las opiniones es uno de los derechos más preciosos; todo ciudadano puede, pues, escribir e imprimir libremente, salvo la responsabilidad por el abuso de esta libertad, en los casos determinados por la Ley.

XII.- La garantía de los derechos del hombre y del ciudadano necesita una fuerza pública; por tanto, esa fuerza se instituye en beneficio de todos y no para la utilidad particular de aquellos a quien esta confiada.

XIII.- Es indispensable una contribución común para el mantenimiento de esa fuerza pública y para los gastos de la administración. Debe ser repartida igualmente entre todos los ciudadanos con arreglo a sus medios.

.....

XV.- La sociedad tiene derecho a exigir cuentas de su administración a todo funcionario público.

XVI.- Toda sociedad, en la cual la garantía de los derechos no está asegurada, ni determinada la separación de poderes, no tiene Constitución.

XVII.- Siendo las propiedades un derecho inviolable y sagrado, nadie puede ser privado de ellas sino cuando una necesidad pública, legalmente comprobada, lo exija evidentemente y bajo la condición de una justa y previa indemnización."(28)

Para concluir las Garantías Individuales o derechos del hombre, diremos que son elementos insuperables por el poder público y que deben ser respetados en toda su integridad; ya el Decreto Constitucional para la Libertad de América Latina de 1814 (la Constitución de Apatzingán) estimaba que los derechos de los hombres son superiores a toda organización social cuyo poder público debe no solo respetar, sino proteger en todo momento de manera total y absoluta.

Garantías Individuales es pues, la expresión dada por el constituyente de 1917 a los derechos inherentes a la persona humana llamados desde la Revolución Francesa Derechos del Hombre.

(28).- Miranda Basurto Angel.- La Evolución Del Hombre.- Editorial Herrero S.A.- México, 1978.- Pág.315 y 316.

c).- LA CONSTITUCION DE 1917 Y EL ARTICULO 123.- Nuestra Constitución no considera a los Derechos del Hombre como la base y objeto de las instituciones sociales, sino que las sustenta como un conjunto de garantías individuales que el Estado concede u otorga a los habitantes de su territorio basándose en la doctrina de Rousseau quien asevera que las garantías de que pueden gozar los individuos frente al poder público son otorgados por la misma sociedad.

La Constitución Mexicana fue promulgada el 5 de Febrero de 1917, y dentro de los principios sociales, se encuentran los laborales, contenidos en el Artículo 123. Primer texto Constitucional que en forma integral, finca las bases para la solución del problema laboral, dando pie a la legislación del trabajo.

El proyecto del Artículo 123, fue formulado y presentado al constituyente por un grupo de Diputados, estando a la cabeza el Ingeniero Pastor Rouaix y el Licenciado José Lugo. El 13 de Enero de 1917 fue turnado a la comisión de la Constitución para su estudio y dictamen.

Indudablemente los buenos propósitos animaron a nuestros constituyentes para plasmar esas normas tan atinadas; sin embargo, en nuestros días, solo han sido aprovechadas, en la mayoría de las veces, para la prosperidad de algunos líderes sindicales y servidores públicos; tal vez, porque los políticos y la mayoría de la sociedad se han alejado de la honradez y rectitud, y hasta la fecha no se han esforzado por remediar estas anomalías.

2).- LAS REFORMAS SOCIALES MEXICANAS.

Los postulados del movimiento revolucionario de 1910 se caracterizan por su tendencia a la justicia social; Madero postuló un programa de reforma social y política para terminar con los abusos del sistema liberal porfirista.

El Plán de San Luis (5 de Octubre de 1910), dentro de su contenido, mencionaba la restitución a los indígenas (campesinos y pequeños propietarios) de los terrenos que fueron despojados "por acuerdos de la Secretaría de Fomento o por fallos de los tribunales de la República;"(29)

Los revolucionarios, pensaron en esos momentos, desarrollar la pequeña propiedad, considerando al ejido como un sistema transitorio, luego pasar a la pequeña propiedad, repartiendo los latifundios que estaban en poder de los hacendados (anteriormente en poder del clero y conquistadores) ; así, también proponían que la nueva administración, debía realizar esfuerzos para implantar justicia y armonía entre los factores indispensables para la producción, o sea el capital y el trabajo; para ello proponían la formación de estadísticas de trabajo; adquisición de toda clase de datos acerca de horas de trabajo, accidentes durante las labores, actividad de mujeres y niños, relaciones contractuales entre patrones y obreros, etc. posteriormente, con todo ello, fundar una legislación social.

En la misma administración Maderista, los Estados de Nuevo León y México, exigieron por medio de leyes, la responsabilidad por causa de accidentes de trabajo.

(29).- Márquez Montiel Joaquín.- La Doctrina Social de la Iglesia y La Legislación Obrera Mexicana.- Segunda Edición.- Edit. Jus, S.A.- México, 1958.- Pág. 72

En 1913 como ya anteriormente lo mencionamos, en el Estado de Jalisco, los Diputados del Partido Católico votaron a favor de la Ley de Asociaciones Profesionales, siendo la Primera Ley Social y Obrera, dictada por una Cámara Legislativa Mexicana.

3).- LA JORNADA DE TRABAJO Y EL DESCANSO.

El Artículo 58 de la Ley Federal Del Trabajo define: " Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo."

Respecto al descanso, la misma Ley establece, en el Artículo 69; "Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro."

También menciona los horarios y define como se establecen las jornadas diurna, nocturna y mixta; así como, el tiempo, que en horas de trabajo, debe durar cada jornada, dice el Artículo 61 que la duración máxima para una jornada diurna es de 8 horas, 7 horas la nocturna y 7 horas y media la jornada mixta.

Estos preceptos, contenidos en los Artículos mencionados, conllevan un principio de la Doctrina Social Cristiana; el valor de la persona, su dignidad, respeto que merece, sin que deba ser considerada como máquina o como bestia de carga.

Al respecto, el Papa León XIII menciona lo siguiente: " Débese pues procurar que el trabajo de cada día no se extienda a más horas de las que permitan las fuerzas; y el tiempo que haya de durar el descanso, se deberá determinar, teniendo en cuenta las distintas especies de trabajo,, las circunstancias del tiempo y del lugar, y la salud de los obreros mismos."(30)

(30).- Márquez Montiel Joaquín.- La Doctrina Social de la Iglesia y La Legislación Obrera Mexicana.- Edit. Jus, S.A.- México,1958.- Pág. 100

El trabajador por su condición de persona humana, merece toda clase de consideraciones; sin embargo, hubo durante el régimen del liberalismo absoluto, empresarios codiciosos, que hacían trabajar horarios excesivos por miserables jornales.

El tiempo de 7 horas máximo para el trabajo nocturno, establecido por nuestro derecho, se afirma desde el punto de vista de la Doctrina Social Cristiana, en base a que siendo más agotador, más peligroso en trayecto y para la salud del obrero, debe durar menos que el diurno.

La Doctrina Social Cristiana, ha asentado un principio general, donde menciona que la jornada nocturna debe ser menor que la diurna, sin fijar horas, dejando a la prudencia y a la comprensión de cada legislación, precizarla considerando las circunstancias de cada pueblo, en cuanto a lugar, tiempo, peligrosidad y medida en que se vea afectada la salud del obrero.

Con respecto al descanso, que es algo que exige la naturaleza humana, pues el hombre no es máquina y, además, Cristianamente, toda familia cualquiera que sea su creencia religiosa, necesita estar reunida, por lo menos un día a la semana, para su esparcimiento y comunicación.

Al respecto el Papa Pío XII nos dice: "Sólomente si el hombre sano, trabaja conforme a los principios cristianos de la técnica moderna, efectúa esta un progreso armónico y duradero del cual forma parte también íntegramente el bienestar corporal. Por eso León XIII insiste, tenazmente, sobre la observancia de los días festivos. Para él, esta es una señal que revela con precisión, hasta qué punto el -

hombre sano y la verdadera armonía del progreso de la sociedad humana, subsistan aún. Ve clara y profundamente, cuando pone en relación la cuestión obrera y el descanso en las fiestas y la santificación dominical, que el bienestar externo, precisamente del trabajador, no puede separarse de una técnica de la producción que exige regularmente del trabajador y de su familia, el sacrificio del domingo."(31)

Ciertamente no debemos pasar por alto, que existen empresas que por su ramo de producción no pueden dar a todos sus trabajadores el día domingo para su descanso y comprensiblemente los trabajadores descansaran cualquier otro día.

(31).- Márquez Montiel Joaquín.- La Doctrina Social de la Iglesia Y La Legislación Obrera Mexicana.- Segunda Edición.- Edit. Jus, S.A.- México, 1958.- Pág. 105

4).- EL TRABAJO DE LOS NIÑOS Y DE LAS MUJERES.

La Ley Federal Del Trabajo en su Artículo 173, dice que: " El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo."

En México (1700-1861) esta vigilancia y protección especiales estuvo a cargo de los gremios, basados en la Doctrina Católica, quienes establecieron el grado de aprendizaje, durante el cual, los futuros artesanos deberían permanecer con el maestro para aprender el oficio respectivo y una vez demostrados sus conocimientos, se convertían en oficiales y luego en maestros.

Aquí en México, se fundaron numerosas escuelas de artes y oficios, las cuales continuaron, en cierto modo, la labor moral y técnica de los antiguos gremios mexicanos los cuales, hasta hoy, son famosos en muchas artes.

Hoy se prohíbe en el Artículo 22 de nuestra Ley Federal Del Trabajo la utilización en el trabajo a los menores de 14 años y de los mayores de esta edad y menores de 16, que no hayan terminado su educación obligatoria; pero ésta no es ninguna garantía para que los niños no tengan que trabajar; pues la fuerza de la necesidad económica en sus hogares, hace que se empleen de mil maneras.

Humanamente, hoy más que nunca, se hace necesaria la intervención del Estado para amparar a todos esos niños, que por trabajar obligada o necesariamente, ni siquiera pueden asistir a la

escuela, por lo cual les espera un futuro sin educación y sin conocimientos, ni siquiera de un oficio por lo que se verán obligados a vivir en la miseria, en la drogadicción, y en muchos casos, como delincuentes; cómo van a ser contratados para un trabajo digno y bien remunerado, si desde hoy están en su mayoría, marginados y olvidados, sumidos en la desesperanza al igual que estuvieron sus padres, quienes tampoco tuvieron la oportunidad de recibir ninguna instrucción educativa, ni de aprender algún oficio.

Respecto al trabajo de las mujeres, es bien cierto, que durante mucho tiempo fueron consideradas como débiles, por lo que muchos trabajos también eran considerados impropios para ellas, al respecto, el Papa León XIII decía que "...hay ciertos trabajos que no están bien para la mujer, nacida para las atenciones domésticas, las cuales atenciones son una grán salvaguarda del decoro propio de la mujer, y se ordenan naturalmente a la educación de la niñez y prosperidad de la familia."((32)

En la actualidad, las mujeres disfrutan, desde el punto de vista jurídico, de los mismos derechos y obligaciones de los hombres; de acuerdo al Artículo 164 de la Ley Federal Del Trabajo, y solo son consideradas impropias las labores peligrosas e insalubres por su naturaleza, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se prestan y sean capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación (Art. 167 L.F.T.)

(32).- Márquez Montiel Joaquín.- La Doctrina Social de la Iglesia y La Legislación Obrera Mexicana.- Segunda Edición.- Edit. Jus,S.A.- México 1958.- Pág. 110

Todas las modalidades consignadas en el Título Quinto de la ley laboral tienen, como propósito fundamental, la protección de la maternidad (Art. 165 L.F.T.).

La situación económica en México es un problema grave y por la escasez del salario en el hogar (en el caso de la mujer casada o madre soltera), se ve obligada a trabajar y en la mayoría de los casos, se abusa de su necesidad para darle trabajo a cambio de salarios muy bajos, horarios excesivos, pago inadecuado de tiempo extra, que en ocasiones no se les paga y más aún, en muchas empresas, sin posibilidades de sobresalir a menos que tengan estudios y los respalden con tiempo de experiencia en el ramo, pero si no se les brinda la oportunidad de adquirir esa experiencia, sus estudios pasan desapercibidos e infructuosos, limitándolas a trabajar en las condiciones ya mencionadas.

Pareciera que las palabras del Papa Pío XII , mencionadas al Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo en 1954, que abogaba por: " La limitación del tiempo de trabajo, la reglamentación del trabajo de las mujeres y de los adolescentes, las disposiciones de protección contra la enfermedad, el paro forzoso y los accidentes";(33) fueran plasmadas dentro de nuestra legislación para la Seguridad Social, y el empleo satisfactorio.

Los demás beneficios que se les den, tanto a mujeres como a menores que trabajan, quedan abiertos a la magnanimidad de los empresarios que deseen mejorar sus condiciones de trabajo, económicas , de desarrollo y familiares.

(33).- Márquez Montiel Joaquín.- La Doctrina Social de la Iglesia y La Legislación Obrera Mexicana.- Segunda Edición .- Edit. Jus, S.A.- México, 1958.- Pág. 111

5).- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Una de las consecuencias necesarias de la asociación, uno de los medios requeridos para el común acuerdo entre patrones y obreros, es el Contrato Colectivo de Trabajo, no en vano, la Doctrina Social Cristiana, que ha defendido las organizaciones tanto obreras como profesionales, ha querido también, que la relación libre de trabajo y capital, sea mejorada mediante los Contratos de Trabajo, para que se determinen las normas de equidad y de justicia en todo Contrato Individual, en donde se pactan ventajas que suponen beneficios al trabajador, al patrón y a la sociedad.

Al obrero, porque encuentra en él una garantía de su trabajo y un contrato bien estudiado que le ampara. Beneficios al patrón, porque lo exime de muchas dificultades y lo pone en el mismo plano que a otros industriales de la misma región o rama industrial; beneficios para la sociedad porque verá reducirse y hasta anularse, de esa forma, infinidad de huelgas, que le son tan perjudiciales, además de que habrá mas prosperidad en el vecindario.

Con base en lo citado con anterioridad, el empresario, verdaderamente cristiano, logrará de acuerdo a nuestra ley, mayores beneficios, tanto para él como para sus trabajadores apegándose a la Doctrina Social; el egoísmo mal entendido del empresario, al querer ganar más sin consideración a sus trabajadores podrá, a la larga, salir perjudicado.

En nuestra Ley Federal Del Trabajo, en el Artículo 386 se define el Contrato Colectivo de Trabajo como "...el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y entre uno o varios

patrones, o entre uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.”

Su característica más importante es que no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el Artículo 123 de la Carta Magna, en su Ley Reglamentaria, la costumbre laboral y jurisprudencia, que beneficien al trabajador.

Debe cumplir la labor social de dirimir controversias y luchas constantes, haciendo y creando, entre sindicato, agremiados y patrón, una conciencia tal, que asegure la armonía y el entendimiento en beneficio de las supervivencia de las partes; así, el primero ganará credibilidad, los segundos tendrán mejores salarios y prestaciones, sin necesidad de huelgas y el patrón tendrá más posibilidades de retribuir mejor a sus trabajadores y de crear nuevas fuentes de trabajo.

El origen del Contrato Colectivo de Trabajo, puede ser el común acuerdo de las partes o la resolución de la autoridad; otras características aparte de la ya mencionada con anterioridad, es que obliga al patrón a celebrar el Contrato Colectivo cuando el sindicato se lo demande y otra, que es muy importante, es el precepto señalado en el Artículo 391 de la Ley Federal Del Trabajo, donde se menciona que:

“ las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado...”

Su contenido de acuerdo al Artículo 391 de la citada ley, debe estipular: el nombre y domicilios de los contratantes, así como, las empresas y establecimientos que abarque, tiempo de duración, jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, monto de los salarios, cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores, disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a los trabajadores de nuevo ingreso, las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que se deban integrar de acuerdo con esta ley, y demás estipulaciones que convengan a las partes.

Referente al Contrato Colectivo, el Papa León XIII menciona, que las asociaciones de obreros se pueden reunir para reforzarse y discutir lo que más les convenga, estas serán las condiciones equitativas y justas de sus contratos, que siendo colectivos podrán ser logrados más fácilmente.

El Papa Pío XII , en 1954, expreso que "...uno de los fines de los sindicatos consiste en defender los intereses de los trabajadores en los contratos de trabajo, lo cual se logra más en los contratos colectivos que en los individuales."(33)

(33).- Márquez Montiel Joaquín.- La Doctrina Social de la Iglesia Y La Legislación Obrera Mexicana.- Segunda Edición.- Edit. Jus, S.A.- México, 1958.- Pág. 165

6).- LA ENCICLICA CENTESIMUS ANNUS.

Esta Carta Encíclica, es situada en el marco de las celebraciones de la Rerum Novarum, a cien años de haber salido a la luz el 15 de mayo de 1891; la cual sirvió de base, para que junto con éste y otros documentos católicos, conformen la Doctrina Social, Enseñanza Social o también Magisterio Social de la Iglesia Católica.

Menciona el Papa Juan Pablo II: "...A cien años de distancia, me ofrece la oportunidad de contribuir al desarrollo de la Doctrina Social Cristiana " la nueva evangelización" de la que el mundo moderno tiene urgente necesidad, y sobre la cual he insistido en más de una ocasión."(34)

En esta Carta Encíclica, Juan Pablo II hace análisis de los rasgos característicos de la Rerum Novarum, donde el Papa León XIII defendía los derechos fundamentales de los trabajadores y donde la clave de su lectura es la dignidad del trabajador como tal, y con ello, la dignidad del trabajo, definido por la doctrina social como: "La actividad ordenada a proveer a las necesidades de la vida y en concreto a su conservación."

Respecto a la Dignidad del trabajo, el Papa Juan Pablo II dice: "El trabajo pertenece, por lo tanto, a la vocación de toda persona; es más, el hombre se expresa y se realiza mediante su actividad laboral.

(34).- Papa II Juan Pablo.- Carta Encíclica Centésimus Annus.- Librería Parroquial de Clavería.- México, D.F..- Pág 13

Al mismo tiempo el trabajo tiene una dimensión social, por su íntima relación bien sea con la familia, bien sea con el bien común, porque se puede afirmar con verdad que el trabajo de los obreros es el que produce la riqueza de los estados."

Al hablar de la propiedad privada aunada al destino universal de los bienes en la tierra que proclamaba León XIII en su *Rerum Novarum*; Juan Pablo II menciona que este principio se sigue proclamando, para afirmar el Derecho a poseer lo necesario para el desarrollo personal y el de la propia familia.

Se reafirma también el Derecho a crear asociaciones profesionales de empresarios y obreros; por consiguiente se aprueba la creación de sindicatos y confederaciones patronales por tratarse de un Derecho Natural.

Reitera esta carta lo proclamado con anterioridad en la *Rerum Novarum*, la limitación en las horas de trabajo, el descanso y un trato preferente a niños y mujeres, y en cuanto al salario, que deberá ser justo para el sustento del obrero y su familia; menciona, que hoy en día, aún se dan casos de contratos entre patrones y obreros en los que se ignora la más elemental justicia en materia de trabajo de los menores, mujeres, horarios de trabajo, seguridad e higiene y mejor retribución.

Al afrontar el tema de los deberes del Estado, hace ver que este tiende a favorecer a la clase privilegiada, arruinando más a los que no tienen, siendo que la clase poderosa tiene menos necesidad de ser protegida por los poderes públicos y es a la que siempre

favorece, pues algunos servidores públicos corrompidos por los sistemas de gobierno, violan las normas del Derecho declinando sus laudos a favor del patrón, importándoles poco o nada, los principios de dignidad hacia la persona del trabajador y el de equidad y justicia.

Se podría agregar que es muy difícil para un trabajador ganar una demanda laboral al 100%, pues el criterio de las Juntas, en cuanto a indemnización se refiere (Artículos 50 y 162 de la Ley Federal Del Trabajo) permiten arreglos del 40%, 50% o a lo sumo del 70% y eso por magnanimidad del patrón, quien en la mayoría de los casos, el o sus representantes, se ponen de acuerdo con personal de las Juntas y "arreglan" los casos a su favor.

En los casos en que se demanda reinstalación al trabajo y el Laudo favorece al Trabajador, el patrón lo reinstala en presencia del Actuario de la Junta y en cuanto éste se retira de la empresa, lo vuelven a despedir, formándose un círculo vicioso de demanda-reinstalación-demanda, fastidiando al trabajador, que termina por desistir de ejercer su Derecho; siempre perderá.

A este respecto, dice Juan Pablo II "...Por tanto es a los obreros, en su mayoría débiles y necesitados, a quien el Estado debe dirigir sus preferencias y sus cuidados."

En cuanto al sindicalismo oficial, sea cual fuere su denominación, en no pocas ocasiones, su intervención ha sido más o menos violenta, avivando la lucha de clases en vez de apaciguarla, como

debería ser; llevan a sus agremiados a la confusión, al desorden total, sin respeto a la Ley ni a la autoridad pública; los mantienen al margen de los propósitos, tanto del sindicato como de la empresa, ni siquiera les dan a conocer el Contrato Colectivo ni el Reglamento Interior de Trabajo, los incitan a la provocación, a hacer huelgas; dando por resultado la anarquía más completa, malestar en la sociedad, pérdida del empleo, una miseria más pronunciada del trabajador, el cierre de las fuentes de trabajo, una peor situación económica del país y todas las consecuencias que traen consigo las luchas.

Tan sólo es cuestión de analizar todo lo acontecido en nuestro México y nos daremos cuenta que todas estas situaciones se han agudizado de 1994 a la fecha.

Por otra parte, el Estado y patronos deben asegurar unos niveles salariales adecuados al mantenimiento del trabajador y de su familia, inclusive con una cierta capacidad de ahorro; ésto requiere esfuerzo para dar a los trabajadores capacidades y aptitudes cada vez mejores.

En nuestros días, en estos últimos años (1994-1996), en nuestro país, se ha sentido un notable deterioro del poder adquisitivo del dinero y otros fenómenos típicos del descontrol de la economía, como la inflación, que han producido dolorosos efectos a todos los niveles.

Es preciso repetirlo una vez más, son siempre los más débiles quienes sufren las peores consecuencias, viéndose encerrados en una creciente pobreza.

Una de las funciones del Estado, es pues, de acuerdo al principio de solidaridad, ejercer una actividad económica encauzada hacia una oferta abundante de oportunidades de trabajo, de fuentes de riqueza, la aplicación imparcial de un derecho justo, poniendo en defensa de los más débiles sus servicios , actuando, como ya lo mencionamos, debidamente, conforme a Derecho.

Al Contrario, con la bandera del neoliberalismo, el gobierno está despreocupándose cada vez más de atender a estas necesidades; privatizando una tras otra las empresas que administra en lugar de sanar su economía haciéndolas más rentables.

7).- RESUMEN COMPARATIVO.

El artículo 123 Constitucional estatuye que: " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo."

Desde luego, la Ley Fundamental se pronuncia por la intervención del Estado en materia social y del trabajo; de esta manera se contrapone al liberalismo absoluto que postulaba la abstención completa del Estado de los conflictos económicos y sociales.

La Doctrina Social Cristiana, contraria al sistema liberal individualista y al totalitarismo del Estado, se pronuncia por la intervención de éste, pero moderadamente, es decir, puede intervenir en todo lo que se refiera al bien común, y además extenderse a la prosperidad pública, permitiendo la función de los individuos, mediante la iniciativa propia; por lo tanto, las autoridades deben proteger los derechos de los trabajadores en lo económico y social; y nos referimos a derechos de los trabajadores, contratos de trabajo, etc. sin descuidar el bien público (carreteras, escuelas, viviendas Etc.).

Pide también, que la equidad de la autoridad pública, favorezca al trabajador, haciendo que le corresponda en algo por la aportación

que hace al bien común; es decir, que se consiga y persiga, que el trabajador pueda tener una casa en que habitar, vestido, protección, que conforme a Derecho, se le defienda de quien atente contra sus intereses y su dignidad; que fomente todo aquello que sea benéfico para la clase obrera.

No está por demás hacer notar, que el Artículo 123 de nuestra Carta Magna y su Ley Reglamentaria, contienen en sí, un ordenamiento y contenido jurídico ejemplares, tendientes a proteger, tutelar y mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, pero no sirve de mucho esta legislación, tan minuciosa y detallada sin la armonía y concordancia entre trabajadores y patrones, con el propósito de que en lugar de ser dos clases antagónicas, dos clases egoístas y separadas; se afanen por coordinar sus esfuerzos hacia un objetivo general que sea benéfico para los dos.

CAPITULO III

EL CRITERIO DE LA DOCTRINA SOCIAL CRISTIANA PARA FOMENTAR LA BUENA RELACION DE TRABAJO

Todo parte de un principio fundamental del pensamiento social cristiano, el principio del Destino Universal de los bienes; significa que todos los recursos de la naturaleza, por voluntad expresa de Dios, han de servir para que todos los seres humanos, obtengan lo suficiente para poder vivir como personas, logrando de esa manera una disminución de los problemas básicos existentes a través del equilibrio entre la pobreza y la riqueza.

Resolver la primera, tiene un significado económico; lograr recursos a través de los que se satisfaga lo necesario para el sustento de la vida, así, se dice que es pobre el necesitado, menesteroso y falto de lo elemental para vivir, o que lo tiene con mucha escasez.

La segunda, o sea la riqueza, es definida por San Agustín: " El dinero, el oro, la plata, las posesiones, en una palabra, las riquezas. Pues todo cuanto los hombres poseen en la tierra y de lo cual son dueños, recibe el nombre de riquezas."

Por demás decir, que el individualismo y el egoísmo que prevalecen en nuestras sociedades, y la abismal distancia entre ricos y pobres, genera un riesgo permanente de inseguridad y violencia entre ambas clases.

La Doctrina Social Cristiana establece varios criterios con el propósito de fomentar la armonía y un ambiente laboral sano en las relaciones entre colaboradores y jefes; primeramente establece que debe ser respetada la condición humana, sostiene también que todos tenemos necesidades (particulares) diferentes, y a veces necesitamos de los consejos de otros, de la fraternidad humana y de la ayuda mutua; que los trabajadores deben participar activamente en la empresa que trabajan, de modo que sea una auténtica comunidad humana.

Que los trabajadores puedan participar en la propiedad, en los beneficios y en la toma de decisiones; en pocas palabras, el pensamiento social cristiano pugna por que el trabajador sea mas bien un socio que un ejecutor silencioso, no tan sólo un simple instrumento de producción al que no se le reconoce suficientemente su dignidad de persona humana, al que no se le facilita ejercer su responsabilidad, expresar su propia iniciativa, ni desarrollarse por sí mismo.

Reconoce también el respeto a la dignidad de la persona, considerando al personal como lo más importante de las empresas y no como simple recurso y por lo mismo, considera que la empresa es para el hombre y no el hombre para la empresa.

También establece buscar vías de solución por medio del diálogo paciente y sincero con la representación sindical para llegar siempre a acuerdos benéficos para los trabajadores; que estos tengan un buen concepto de su empresa y de su sindicato; que estas dos instituciones sean para los trabajadores un lugar donde se formen y se desarrollen, donde no sólo tengan medios para su bienestar sino también oportunidades y ayuda para formarse y alcanzar su perfeccionamiento humano.

Que estas dos instituciones también sean núcleos de libertad y confianza donde se puedan expresar los trabajadores con responsabilidad, manifiesten su iniciativa, empleen sus facultades y se realicen como personas; comunidades de hombres en las que se vivan las virtudes de la solidaridad y de la fraternidad emanados de la confianza y el afecto.

Establece también, que la empresa debe ser un centro productivo, donde los hombres, en esta colmena de trabajo manifiesten su espíritu de creación y de progreso, en donde la eficiencia y la rentabilidad, tengan un rango relevante y un destino digno.

Que la empresa y su sindicato sean limpios en sus acciones y propósitos para la integración plena de sus hombres, donde se observe una prosperidad constructiva y un profundo sentido humano; este sentido humano debe hacerse sentir inclusive al terminar la relación de trabajo; pues es justo que cuando no haya causas de rescisión y la empresa decida dar por terminada la relación laboral, conforme a Derecho, al trabajador no se le escatime lo correspondiente a su liquidación legal.

Si los principios cristianos están bien firmes, los niveles de jefatura no tienen porque "fabricar" causas de rescisión cuando no las hay, con el propósito de dar al trabajador lo menos posible o no darle nada.

La obra social de una empresa con tales principios, culmina cuando sus trabajadores se van de ella orgullosos de haber colaborado con sus jefes y de haber servido de la mejor manera.

1).- LA PARTICIPACION EN LOS BENEFICIOS.

Establece el artículo 123 Constitucional en su fracción IX: "Los trabajadores tendrán Derecho a una participación en las utilidades de las empresas,..."

Posteriormente, menciona las normas que regularán dichas utilidades; también menciona, en la fracción anterior, que el salario mínimo queda exento de descuentos o embargos.

Los artículos 575 y siguientes, hasta el 590 de la Ley Federal Del Trabajo, reglamentan las disposiciones fundamentadas en la fracción IX del artículo 123 Constitucional.

En nuestra sociedad, el salario es la remuneración normal del trabajo; se complementa con las prestaciones de seguridad social, o prestaciones legales, y dentro de ellas, la participación en los beneficios de las utilidades.

Al respecto, un programa social italiano -Congreso de Roma de 1894-, aprobado por el Sumo Pontífice León XIII, Expresaba: "conviene reducir la clase precaria y desdichada del asalariado; por eso, una vez admitido que se te dé un salario justo y proporcionado al producto de su trabajo, conviene darle una parte de la remuneración, más bien que de un modo fijo, en forma de participación en los beneficios, y conviene además elevar ulteriormente al obrero hasta la coparticipación en el capital de la empresa, mediante el ahorro del obrero en acciones nominativas de la misma empresa."(35)

(35).-Márquez Montiel Joaquín.-La Doctrina Social de la Iglesia y La Legislación Obrera Mexicana.- Edit. Jus, S.A.- México, 1958. Pág 116.

Es normal que todo trabajador quiera ser protagonista en el trabajo de la empresa en que se gana la vida; es pues necesario que el patrón lo vincule más a ella con una participación funcional, que impulse esta participación implementando por ejemplo, la formación de comisiones para asuntos propios de los trabajadores como: comisión de seguridad e higiene, de deportes, de comedor, de escalafones, de capacitación y adiestramiento, etc.

Se considera que la participación funcional, entendida ésta como la participación del personal en las decisiones de su área de trabajo, es esencial para el aumento de la productividad, la autorealización del trabajador y su futuro desarrollo.

Esta participación funcional requiere para llevarse a cabo una buena capacitación, una amplia comunicación, se facilite la consulta mediante la política de puertas abiertas, pero sobre todo, dejando al personal que identifique y resuelva los problemas propios de su área de trabajo; estando dispuestos, tanto la empresa como el trabajador, a asumir los riesgos.

También en materia de participación en las utilidades, los empresarios deberán informar los resultados de la empresa con su personal y aumentar el porcentaje de participación que establece la Ley.

El artículo 117 de la Ley Federal Del Trabajo menciona que: "Los trabajadores participarán de las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresas."

El porcentaje de participación de los trabajadores se precisó en el 10%; el 4 de marzo de 1985 se publicó en el Diario Oficial de la Federación dicha determinación.

Qué mejor que no sólo se incremente el porcentaje de participación en las utilidades, sino que además, se le invite, dentro de sus posibilidades, a participar en la compra de acciones, pues la empresa debe considerar que si el trabajador desea hacer inversión, el sitio mejor para hacerlo es la empresa en que trabaja, que conoce y quiere.

Otra forma en que el trabajador participaría funcionalmente, consistiría en que, de acuerdo a sus habilidades, se le permitiera entrenar a sus compañeros como maestro, como guía conocedor del equipo de maquinaria, oficio, etc.

Un trabajador se siente más parte de la empresa cuando se le instruye y a su vez, instruye a sus compañeros; es una forma muy humana de hacerlo participar, y es seguro que lo consideraría como un beneficio.

Por otro lado, creemos que sería muy importante tener una nueva visión acerca de las utilidades, así, todos los integrantes de la empresa tomarían conciencia y responsabilidad para contribuir a obtenerlas, como un solo equipo, persiguiendo el mismo objetivo y de la misma manera, disfrutar de ese beneficio que ayudaron a producir; se debe comprender, cuán importante es que una empresa obtenga la rentabilidad adecuada; la Doctrina Social Cristiana no está en contra de que se genere riqueza, toda vez que admite la propiedad privada y enseña que si no se genera ésta riqueza, no se puede estimular el ahorro, la inversión y tampoco a los trabajadores en sus salarios y prestaciones.

2).- EL SALARIO.

Sin duda en la relación obrero - patronal la cuestión o materia del salario ha sido de las más importantes; razón por la cual se defiende y se trata de manera extensa.

Concepto de salario.- El término salario tiene diversas acepciones, en sentido extenso significa toda remuneración por un trabajo, a stricto sensu, como lo toma nuestra Ley Federal del Trabajo, significa la retribución que el trabajador recibe del patrón por el trabajo que presta; es pues, un pago por la actividad del hombre libre.

En el capítulo quinto referente al salario, el artículo 82 de la Ley Federal Del Trabajo dice: " Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo." " El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta ley." (Art. 85 L.F.T.).

La fracción VI del artículo 123 de nuestra Constitución establece: "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales"... " los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de sus hijos..."

El Papa León XIII en su Carta Encíclica Rerum Novarum, respecto al salario, menciona en la página dieciséis: "...pero entre los

primordiales deberes de los patronos se destaca el de dar a cada quien lo que sea justo...pero generalmente tengan presente los ricos y los patronos que oprimir para su lucro a los necesitados y a los desvalidos y buscar su ganancia en la pobreza ajena, no lo permiten ni las leyes divinas ni las humanas. Y defraudar a alguien en el salario debido es un gran crimen,..."

El Papa Juan Pablo II en su Carta Encíclica Centésimus Annus, al respecto menciona: "...Por otra parte, la sociedad y el Estado deben asegurar unos niveles salariales adecuados al mantenimiento del trabajador y de su familia, incluso con una cierta capacidad de ahorro. Esto requiere esfuerzos para dar a los trabajadores conocimientos y aptitudes cada vez más amplios capacitándolos así para un trabajo más calificado y productivo."(36)

Desde el punto de vista jurídico, el salario se entiende como objeto indirecto de la obligación en una relación bilateral.

Para el Liberalismo, el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y su familia. Para el Marxismo, el salario percibido por el trabajador se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo, llamado precio necesario o natural de este, a su expresión en dinero.

El Salario tiene varios atributos; a) debe ser remunerador, este atributo es considerado como proporcional en su cuantía al tiempo trabajado;b) debe ser por lo menos equivalente al mínimo, según lo

(36).- Papa II Juan Pablo.- Carta Encíclica Centésimus Annus.- Librería Parroquial de Clavería.- México, D.F.- Págs. 31- 32

establece el artículo 85 de la Ley Federal Del Trabajo; c) debe ser suficiente con lo que se asegure un nivel decoroso para el trabajador y su familia; d) debe ser determinado y determinable, es decir, que el trabajador, de antemano, sepa a que tiene Derecho por el servicio o trabajo que va a realizar; e) debe cubrirse periódicamente, esta precisado en la Ley Federal Del Trabajo, que a los obreros se les pague semanalmente y a los demás trabajadores cada quince días; f) debe ser en efectivo y pagarse en moneda de curso legal, la Ley prohíbe hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo, en sustitución de la moneda; g) debe haber reciprocidad entre salario y servicio.

La condición de reciprocidad es atribuida por la doctrina del Derecho; para la Doctrina Social Cristiana, esta reciprocidad se considera como un beneficio mutuo, es decir, el trabajador ayuda a producir bienes y servicios al patrón; el patrón le ayuda al trabajador a satisfacer, con el pago, sus necesidades y las de su familia; así, el patrón gana con lo que el trabajador produce y el trabajador gana con lo que el patrón le paga, esto es ganar-ganar.

3.- EL ACCIONARIADO OBRERO.

Para esta cuestión debemos considerar la organización de las relaciones de trabajo para la superación del salariado.

Debemos partir de considerar al trabajador no como un simple recurso al servicio de la empresa, sino como un socio de ella; esto significa que al trabajador se le debe involucrar en los planes de la empresa, en su operación, en sus resultados y en su futuro, de tal modo, que se identifique con ella y no la vea solo como un empleo o medio de ganarse la vida.

Esto es, que por medio del contrato de trabajo, puede irse más allá, a base de introducir en el modalidades que vinculen más al trabajador con la empresa, y así, la empresa se vincule más a él.

Al haber una mayor integración, se acabarán esas expresiones despectivas de los trabajadores al referirse a los inversionistas o jefes como "ellos", lo que sucede también en sentido contrario y en lugar de decir "ellos", se consiga que todos, inversionistas, jefes y trabajadores, digan "nosotros".

Esto sólo puede alcanzarse a base de compartirlo todo; que los trabajadores se sientan parte viva de la empresa junto con inversionistas y directivos, que se les dé la posibilidad de participación, de opinión y decisión en su área y contorno de trabajo, que tengan conciencia de los problemas, que participen en las utilidades y dentro de sus posibilidades, en la propiedad del capital; para que de esa manera no se sientan como elementos en el proceso de producción.

Sólo así los trabajadores verán a la empresa como obra suya, sólo así desarrollaran su iniciativa, su sentido de responsabilidad y trabajarán con alegría, dando lo mejor de si mismos.

La participación del trabajador en los beneficios lo lleva a la participación de los estados financieros, es decir, en el capital de la empresa, una causa por la que el trabajador se siente ajeno, sin deseos de colaborar con gusto, es el menosprecio del trabajo y la indiferencia que conlleva un autoritarismo unilateral, sin embargo desgraciadamente, es cierto que al darle participación en el capital de la empresa como dueño de algunas acciones, en algunos casos no se le desarrolle una actitud distinta hacia su centro de trabajo; pero sin duda el haber llegado a lograr la integración del trabajador, se afirma la actitud positiva de la empresa que desea lograr mejores y conscientes colaboradores.

Se debe pugnar porque los trabajadores inviertan sus ahorros en las empresas, fomentando el salario de inversión y el accionariado obrero; entendiéndose por salario de inversión el adicional al normal que reciben los trabajadores, destinado exclusivamente, para adquirir una porción del capital de la empresa.

Como accionariado obrero entenderemos, entonces al grupo de trabajadores que han adquirido acciones en las empresas en que trabajan en condiciones y precios ventajosos.

La situación económica actual de nuestro país a partir de 1994, ha empeorado, y la clase trabajadora, para su supervivencia, necesita ser ordenada económicamente, tomar conciencia política, social y

jurídica, tal parece que el camino más benéfico a seguir, es el de sustituir la confrontación y la lucha por la colaboración y la solidaridad; son nuevas fórmulas de convivencia humana dentro de la empresa, pero que hay que experimentar para el beneficio común.

4).- LA REPRESENTACION SINDICAL.

Con fundamento en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, reglamentada en el Título Séptimo de la Ley Federal Del Trabajo, se establecen los principios de la libertad que tienen, tanto obreros como empresarios, para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses comunes y el artículo 356 L.F.T., define al sindicato como: "...La asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Un sindicato, más que un instrumento de contraposición de intereses, es una institución de armonización de los mismos. Es el címax de la armonía de intereses y Derechos de los integrantes de una fuente de trabajo. Es un hecho que la Doctrina Social Cristiana apoya la representación sindical, la formación de asociaciones, el Derecho de asociarse de los trabajadores y patrones.

Respecto al Derecho de asociación, León XIII en su Carta Encíclica Rerum Novarum, aboga por la buena relación laboral, donde los patrones y los mismos obreros puedan hacer mucho por la solución de la contienda entre las dos clases sociales.

El Papa Pío XII, apoya como su antecesor, el Derecho de asociación, pero no aboga sólo por el sindicato, sino que más allá, apoya la verdadera corporación de obreros y patrones mencionando que basta un poco de reflexión para ver las ventajas que pueden obtenerse con la colaboración pacífica de las clases.

El Papa León XIII hace mención del propósito de la creación de estas asociaciones que deben organizarse y gobernarse, de suerte que proporcionen a cada uno de sus miembros los medios mas apropiados y expeditos para alcanzar el propósito y que se obtenga el mayor aumento posible de los bienes del cuerpo, del espíritu y de la fortuna.

Que al establecer las condiciones de trabajo para sus afiliados, actúen en conformidad con los intereses comunes, de tal modo, que la disparidad de criterios no reste unanimidad a las resoluciones que deban darse; analicen las cargas de trabajo con prudencia y las determinen con claridad para no quebrantar los derechos de alguien; que los derechos y deberes de los patrones se conjuguen armónicamente con los derechos y deberes de los obreros, que se designe a personas prudentes e íntegras de su corporación, para solucionar los problemas y prevenir las condiciones para que el trabajador no sufra calamidades por causa de accidentes fortuitos de la industria, por enfermedad, vejez y en cualquier infortunio.

Considerando este propósito, debemos tomar en cuenta que toda empresa debe de contener dentro de sus políticas, el reconocimiento de la legitimidad del sindicato al que estén afiliados sus trabajadores, además de darle el trato de respeto y consideración que por tal representación merece.

Esta atención de la empresa hacia el sindicato, debe otorgársele por el simple hecho de ser un organismo representativo, facultado por el personal, para velar por sus intereses, pugnar por el respeto, por que se haga justicia, por defender los derechos contractuales, por interceder en solicitudes relacionadas con el trabajo y estudiar los métodos operativos que permitan el mejoramiento en las

condiciones de trabajo para quienes representa; pues a semejanza de una empresa, el sindicato se organiza, se administra y establece sus objetivos, y los representantes sindicales, deberán promover una sana relación en torno a los objetivos de la empresa, para propiciar un clima laboral sano.

No está por demás mencionar que en todas las empresas existen representantes sindicales que, lejos de tener su afán de servir a sus representados, tienden al despotismo, a la agitación, a la provocación y a perturbar la armonía de la relación laboral, son los falsos líderes, que por hablar sin comprender la verdadera actitud de servir, son nombrados delegados, sin entender que un representante de los trabajadores no es líder para agredir o menospreciar a sus representados, sino para actuar objetivamente, para que se aplique al Derecho Laboral, no crear problemas sino solucionarlos, debiendo encontrar junto con la representación de la empresa, la solución pacífica a todo tipo de problemas.

Nunca una empresa estará libre de problemas laborales con representantes sindicales que no entiendan ni sientan como suyos sus objetivos, sus metas; mientras estos representantes sindicales no sean capacitados para un buen desempeño y una buena actitud, donde exista comunión de propósitos, de principios, de valores morales y la firme convicción de que lo más importante entre la empresa y sindicato es no perjudicar al trabajador, sino por el contrario, buscar medios para beneficiarlo, darle labores y trato digno, un salario más justo y sobre todo, respeto a su dignidad como persona humana, el sindicato no será lo suficientemente fuerte mientras su representación no respalde sus palabras con hechos y sus actuaciones se ajusten a derecho dirigiendo a sus representados mediante una actuación pacífica y constructiva.

En suma, el sindicalismo oficial sea cual fuere su denominación no debe tender a actuar en una empresa supuestamente en favor de sus representados, en forma violenta, queriendo suprimir la propiedad privada, no debe tampoco avivar la lucha de clases, debe actuar con paz y cautela; de lo contrario se llegará a la anarquía más completa, la insubordinación a toda autoridad, aún a la pública y como consecuencia, le seguirá la miseria de los trabajadores, la ruina de la fuente de trabajo y a la larga, toda la estructura económica del país.

5).- LAS HUELGAS Y LOS PAROS.

El artículo 123 Constitucional en la fracción XVIII menciona acerca de las huelgas "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital..." En seguida menciona: "...las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades..."

Don Rubén Delgado Moya dice que "los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de lucha de clases entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patronos, encaminados al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación de las vigentes."(*)

"La finalidad primaria es la defensa de la libertad del trabajo frente a la empresa; agrega que sin ella surgirían los siglos de la esclavitud y la servidumbre ...La huelga es la garantía, realizada en forma colectiva, del derecho de los hombres a no prestar su trabajo sin la justa retribución..." (**)

Este comentario es respaldado por lo que establece el párrafo tercero del artículo 5º de nuestra Constitución: ...Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento...

(*) Delgado Moya Rubén.-Opus Cit Pág. 518

(**) De la Cueva Mario.-El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo .- Tomo II .-Ed. Porrúa S.A. .- México, 1984.- Pág. 597

El título octavo, artículo 440 de la Ley Federal Del Trabajo, define la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores; y sus objetivos están establecidos en el artículo 450 de la misma Ley.

La Doctrina Social Cristiana desde la Encíclica Rerum Novarum, proponía el reconocimiento del derecho de propiedad privada y el de constituir asociaciones para velar por los intereses de sus miembros, así como, proveer al trabajador de condiciones sanas y honestas para su labor, salario familiar; reafirmando el deber del Estado de vigilar que estas cosas se cumplieran y así intervenir positivamente en el conflicto entre capital y trabajo, todo planteado, en base a la justicia y la caridad.

Es entendible que la Doctrina Social Cristiana no tiende a que haya lucha de clases, sino a que las representaciones, tanto de los trabajadores, (el sindicato) como de la empresa, deben procurar una buena armonía en la relación laboral, en beneficio de los trabajadores, estando ambos pendientes de sus necesidades, de sus problemas, del entorno social y económico, tomando conciencia de lo que se puede pedir y lo que se puede otorgar; hay ocasiones en que la situación económica no es favorable como para pedir y otorgar aumentos de salario, sin embargo, los sindicatos presionan a las fuentes de trabajo demandando aumentos fuera de la lógica, con amenazas de recurrir a la huelga en caso de no ser otorgados.

Muchas empresas, actualmente, a consecuencia de la crisis que vivimos y por exigencias sindicales, han optado por cerrar sus instalaciones u otorgar aumentos para unos a costa del despido de los demás; en estas crisis, empresa y sindicato deben cuantificar,

razonablemente, como se beneficiará más al trabajador al otorgar aumento salarial a una minoría, despidiendo a los demás o pedir un aumento razonable para que el 100% de los trabajadores conserven el empleo.

Con respecto al Paro, Don Rafael de Pina Y De Pina Vara lo definen como: " La suspensión temporal, parcial o total del trabajo como resultado de una coalición de patronos.

Consiste unas veces en la suspensión temporal del trabajo por acuerdo de los patronos, cuando el exceso de producción haga necesaria esta medida para sostener los precios dentro de un límite costeable..."(*)

El artículo 427 (L.F.T.) alude a los paros y establece: " Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I.- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental, o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata directa, la suspensión de los trabajos;

II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón y

* De Pina Rafael y De Pina Vara.- Diccionario de derecho.- Ed. Porrúa S.A. - México, 1984. Pág. 377

VI.- La falta de administración, por parte del Estado, de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellos sean indispensables."

Serán lícitos cuando en la producción se haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa autorización de la junta de Conciliación y Arbitraje, según se establece en el artículo 123 Constitucional en la fracción XIX.

Es indudable que esta licitud ha sido establecida considerando no causar perjuicios a la fuente de trabajo y de esta manera no se disminuyan las utilidades que es propiamente lo que las hace sobrevivir y crecer; creando, con ello, más fuentes de trabajo, las utilidades también son la base para proporcionar beneficios a los trabajadores, mejorando con eso las condiciones de trabajo buscando constantemente mejoras para su bienestar social y su seguridad personal.

En lo que no puede estar de acuerdo la Doctrina Social Cristiana es en que los paros o suspensiones temporales, parciales o totales, se realicen por acuerdo de los patronos, para obligar a los trabajadores a acceder a una pretensión determinada o como represalia contra ellos, con el simple propósito de dejarlos sin trabajo o querer librarse de ellos por no indemnizarlos conforme a la Ley.

Considero oportuno citar los puntos de vista de Don Lorenzo Servitje Sendra, considerado como de grán prestigio moral por muchos de los empresarios productivos, y que es fundador de un grupo industrial líder en la industria de la panificación.

El citado se pronunció en contra del desempleo, al participar en el foro del Sistema de Desarrollo Empresarial en Agosto de 1995; en su intervención hizo un llamado al sector empresarial a cumplir con su responsabilidad social, mencionando que en estos momentos tan difíciles, no deben hacer a un lado a su personal, ya que constituye el factor mas importante de la empresa; que la empresa en momentos difíciles, puede reducir utilidades, ventas, tiempos de trabajo, incluso sueldos, pero no los valores que la inspiran; tampoco puede separar a nadie de su trabajo, porque separarlo para ganar dinero, no está bien, ya que una empresa vale, cuanto vale su personal; por lo cual, debe cuidar a sus trabajadores.

El Papa León XIII en el punto 29 de su Carta Encíclica ya mencionada dice: " El trabajo largo y pesado y la opinión de que el salario es poco, dan pie con frecuencia a los obreros para entregarse a la huelga y al ocio voluntario.

A este mal frecuente y grave se ha de poner remedio públicamente, pues esta clase de huelga perjudica, no sólo a los patronos y a los mismos obreros, sino también al comercio y a los intereses públicos; y como no escasean la violencia y los tumultos, con frecuencia ponen en peligro la tranquilidad pública, en lo cual lo más eficaz y saludable es anticiparse con la autoridad y las Leyes a impedir que pueda brotar el mal, removiendo a tiempo las causas de donde parezca que habría de surgir el conflicto entre patronos y obreros."

ESTA TESIS NO DEBE
CALIB DE LA BIBLIOTECA

6).- LOS DEBERES DE LOS PATRONES.

Las obligaciones o deberes de los patrones están contenidas en el artículo 132 de la Ley Federal Del Trabajo en sus 23 fracciones; Don Mario de la Cueva toma como base la definición de la relación del trabajo del artículo 20 de la misma Ley y considera dos elementos: la prestación de un trabajo y el pago de un salario, como las dos obligaciones fundamentales, la primera para los trabajadores y la segunda para el patrón.

El Papa León XIII recomienda procurar la concordia entre ricos y pobres, entre capital y trabajo, pues ambos se necesitan y se complementan mutuamente, después, pasa a señalar los deberes de los patrones y menciona que a los ricos y a los amos les toca, que no deben tener a los obreros como si fueran esclavos, que deben en ellos respetar la dignidad de la persona humana, que deben no abusar de los trabajadores como si fueran cosas, para sacar provecho de ellos; que deben tratarlos justamente sin someterlos a cargas de trabajo más allá de lo que soporten sus fuerzas, y como principal deber de los patrones a sus trabajadores: dar a cada uno lo que es justo, pues oprimirlos para su provecho y ver en su pobreza la oportunidad de lucrar, es contra Derecho; tienen también el deber de no perjudicarlos en lo más mínimo, ni en su salario, ni ejercer violencia sobre ellos ni engañarlos, pues ellos no están suficientemente protegidos contra quien les quita o priva de sus derechos o los incapacita para trabajar y que mientras más humildes sean las labores que realicen (aseadores, cargadores jornaleros, etc.), sean más respetados.

Termina haciendo un llamado para que los ricos y demás directores cambien su indiferencia habitual hacia los hermanos más pobres en un amor solícito y activo, deberán escuchar y

recibir sus peticiones justas, perdonando sus posibles errores y que dediquen su vida a practicar, conforme a Derecho, la Ley y la Justicia en favor de los que menos tienen para que el abismo entre estas dos clases no se haga más profundo.

7).- DEBERES DE LOS TRABAJADORES

Retomando el concepto de prestación de un trabajo, del artículo 20 de la Ley Federal Del Trabajo, ya mencionado por Don Mario de la Cueva como base de las obligaciones o deberes de los trabajadores y que además en "El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo" comenta:

"...Parte de los principios, normas e instituciones del Derecho individual del trabajo está destinada a defender la salud y la vida del trabajador durante la prestación del trabajo, pero, al mismo tiempo, si de un lado es la fuente de la que emerge el salario, es también el manantial que hará posible la actividad y el progreso de la empresa, y consecuentemente el desarrollo ascendente de la economía."(37)

Al respecto, el Papa León XIII menciona, "...De esos deberes, los que corresponden a proletarios y obreros son: cumplir íntegra y fielmente lo que por propia libertad y con arreglo a justicia se haya estipulado sobre el trabajo; no dañar de modo alguno al capital; no ofender a la persona de los patronos; abstenerse de toda violencia al defender sus derechos y no promover sediciones."(38)

Se podría agregar también a manera de enriquecer esta lectura y en relación a los mismos deberes, lo siguiente: que los obreros deben deponer sus sentimientos de odio y envidia, pues de ello se

(37).-De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo.- Tomo I.- Editorial Porrúa S.A.- México, 1984.-Pág. 385 y 386.

(38).-Papa XIII León.- Carta Encíclica Rerum Novarum.- Librería Parroquial de Clavería.- Pág. 15

agarran y abusan los propagadores de la lucha social; personas que sin dar la cara suelen escudarse tras personas trabajadoras, pero débiles y fáciles de influenciar, con el simple propósito de sembrar la semilla del inconformismo, y por lo general, los que se dejan manipular, son despedidos, mientras que los verdaderos desestabilizadores de la relación laboral pasan desapercibidos; qué mal les hacen estas personas a los verdaderamente necesitados, a los trabajadores, a los que consideran su trabajo como algo que los beneficia, que los dignifica como personas, que les es necesario para vivir.

8).- EQUILIBRIO DE LA RELACION DE TRABAJO.

A Fines del siglo XIX, el Papa León XIII calificó la apostasía de las masas como el mayor escándalo del siglo, pero en la actualidad es más grave la magnitud de la pobreza en un mundo tan rico y el injustificable y creciente abismo entre los ricos y los pobres; este drama no sólo debiera golpear la conciencia de todos los hombres y las mujeres que abrigan sentimientos humanos, más aún a quienes creemos en Dios, además obliga a quienes puedan, contribuir, con su aporte, a la lucha para derrotar a la pobreza.

Veamos ahora qué caminos podrían seguirse para alcanzar el equilibrio necesario en la relación de trabajo; primero habría que aceptar que se hace indispensable reducir la desigualdad económica entre las clases sociales; no sólo por razones de paz social, sino por el más elemental sentido de fraternidad humana.

En segundo lugar, también debemos aceptar que en cualquier relación de trabajo, siempre habrá hombres con mayor capacidad, superiores en voluntad, en inteligencia, en liderazgo y que también debemos reconocer, aunque nos cueste trabajo, que esos hombres deben ser mejor remunerados; deben disfrutar de un mayor bienestar material, tal vez esto nos parezca injusto y es lamentable, pero es realista.

El ideal igualitario menciona que todos los hombres debieran aportar según su capacidad y recibir según sus necesidades, es decir, que el acceso a los bienes materiales estuviese determinado para los hombres por las necesidades que tuvieran y no por la contribución que hubieren hecho para crearlas, por medio de su inteligencia o su trabajo.

Pero pretender que en esta sociedad los hombres sobresalientes, quienes tienen el mando, quienes crean la riqueza y quienes impulsan el progreso, se conformen simplemente con la satisfacción que esto les pueda proporcionar y no aspiren a un mejor bienestar material, por más noble y deseable que esto sea, es, desafortunadamente, una utopía.

Tal parece que la solución está en que los hombres sobresalientes no sean remunerados en forma ilimitada, como lo son hoy y que los desprotegidos, ya sea por la naturaleza o por el azar, pueden disponer de lo mínimo para una vida digna.

Esto implica que habría que dejar de dar lo excesivo a unos para dar a otros lo necesario, tendremos que verlo de esta manera, si se aspira a un ideal de justicia, pero así no se conduce el mundo.

Por otro lado, debemos considerar el bien común, esto es, el conjunto de condiciones sociales, tales como: valores, recursos, normas; que hacen posible el pleno desarrollo de las personas y la empresa, para disfrutar del bien común, se tiene que aportar para su logro, lo que en conciencia se deba hacer y con la mejor voluntad.

Al trabajador le compromete a ser puntual, a no faltar, a realizar mejor su trabajo y con responsabilidad, a hacer su tarea pensando en un beneficio para su bienestar, así como, para la empresa y aún para la colectividad, a colaborar de acuerdo con las normas e instrucciones, para alcanzar los objetivos y metas, a cuidar, como si fuera suya, la materia prima, la maquinaria, las herramientas y sus vehículos, realizando trabajo en equipo.

Al patrón le corresponde proporcionar en lo posible lo necesario para el logro de tales fines, procurarle no sólo un trato digno y un salario decoroso, sino ir más allá, colaborar para que tenga una vivienda digna, dándole prioridades y preferencia; en este sentido, respecto a los que más ganan, solo así, se lograra el equilibrio de la relación de trabajo.

No es posible que una clase social sea enemiga de la otra, como si la naturaleza hubiera dispuesto a los ricos y a los pobres para que se estuvieran haciendo la guerra en un duelo constante, en el cual sin tregua alguna tratan de aniquilarse uno al otro sin buscar la razón del beneficio común.

Se hace pues necesario, que colaboradores y jefes se unan y busquen la armonía; si en el tronco de nuestro cuerpo se ensamblan miembros diversos de donde surge esa proporcionada disposición que justamente se puede llamar armonía total; así en nuestra sociedad y en las fuentes de trabajo deben de concordar estas clases armónicamente y ajustarse para lograr el equilibrio, ambos se necesitan y ni el capital puede subsistir sin el trabajo ni el trabajo sin el capital.

Ya lo mencionaba el Papa León XIII en la que llamaron "La Carta Magna de los Obreros" cuando dice: " El acuerdo engendra belleza y el orden de las cosas; por el contrario, de la persistencia de la lucha tiene que derivarse necesariamente la confusión juntamente con un bárbaro salvajismo."(39)

(39).-Papa XIII León.- Carta Encíclica Rerum Novarum.- Librería Parroquial de Clavería.- Pág.15

Que bueno sería que ambas clases, ricos y pobres, jefes y colaboradores, representantes de empresa y representantes sindicales cumplieran con sus deberes respectivos, que conforme a Derecho y justicia social los lleven a cabo humanamente.

Con lo que respecta a Derecho, el artículo 2º de la Ley Federal Del Trabajo también hace un llamado a este principio al establecer:

“ Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en la relación entre trabajadores y patrones.”

Todo esto pues, debe considerarse para el equilibrio de la relación de trabajo.

CAPITULO IV

LOS PRINCIPIOS QUE LA DOCTRINA SOCIAL CRISTIANA APORTA A LA RELACION LABORAL PARA BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES.

El pensamiento social cristiano sostiene básicamente que todos tenemos necesidad del consejo de otros, de la fraternidad humana y de la ayuda mutua; que los trabajadores deben participar activamente en la empresa.

Los principios de esta doctrina que guían al hombre a una política de participación, en la cual se deben apoyar las empresas, sin dejar a un lado el Derecho, son: la dignidad de la persona humana, el valor del trabajo y el de subsidiaridad.

1.- LA DIGNIDAD DE LA PERSONA.

La Ley Federal Del Trabajo en el artículo 3º, fundamenta la dignidad de la persona humana diciendo: " 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..."

El principio de la dignidad de la persona humana afirma este carácter del hombre por ser, un ser individual, lo que él hace, sólo el puede hacerlo, es irrepetible, dotado de razón y de voluntad libre, creado a semejanza de Dios y con un destino eterno.

Por esta dignidad; el hombre debe respetarse a sí mismo, respetar a los demás y exigir ser respetado. La calidad de persona humana confiere al hombre, el Derecho a labrar su propio destino, en este Derecho se basa su obligación y su derecho también, de participar en la empresa en que trabaja.

Este carácter de persona, también le otorga el Derecho a vivir, a trabajar, a poseer, a pensar en sí mismo, a expresarse y asociarse.

Todos los empresarios deben de respetar esta dignidad; su personal debe ser lo más importante en la empresa y no un recurso más; todos los bienes de la tierra deben ordenarse en función del hombre, en las empresas debe reconocerse y respetarse siempre, porque esta dignidad está presente aun en el más modesto trabajador; debe considerarse que el aporte del hombre es de una calidad superior a los inversionistas; estos aportan lo que tienen,

aquel aporta lo que es, es pues el factor fundamental de las empresas. Es por ello que en cuanto al trato a su personal, se debe practicar la Justicia y el Derecho.

A veces los empresarios creen que hablar de justicia en sus empresas parece tan obvio, una convivencia y equilibrio en la relación de trabajo y un esfuerzo común, son imposibles sin esta justicia, sin embargo, que difícil es dar siempre, con toda oportunidad, a cada quien lo suyo; ser objetivo, imparcial y mucho más importante, luchar para que siempre exista la justicia y se actúe conforme a Derecho. Si la relación de trabajo se basa en estos principios aunados al respeto mutuo, será la base más firme para el desarrollo de una confraternidad y equilibrio en las buenas relaciones entre el personal.

2).- EL VALOR DEL TRABAJO.

El principio del valor del trabajo establece que éste brota de la misma naturaleza del hombre, que el hombre al ganarse la vida, lo hace como manifestación de su responsabilidad personal.

La satisfacción del trabajo no proviene solamente de sus frutos, sino del hecho de realizarlo, de crear algo, de ser útil, de poner en juego la capacidad y la habilidad del que trabaja, de ahí que el trabajador debe conocer y ser hábil en la tarea que realiza, teniendo conciencia de la importancia de su participación.

Debemos tener presente que el trabajo existe en función del hombre y no el hombre en función del trabajo y debemos considerar también, que el trabajo hecho con ilusión y entusiasmo no solo ayuda a satisfacer las necesidades básicas, sino que dignifica y da sentido a la vida de los hombres haciendo de ellos mejores personas.

El trabajo también tiene un valor para la sociedad, ya que con su trabajo el hombre además de procurarse el alimento diario, contribuye al continuo progreso de la ciencia y la técnica y sobretudo al incremento del bienestar común de la sociedad en la que vive en comunidad con sus hermanos; nada causa mayor satisfacción que valorar lo alcanzado con nuestro propio esfuerzo.

El empresario siempre debe tener presente lo que, conforme a Derecho, debe al trabajador "...debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el

trabajador y su familia..." artículo 3º, primer párrafo de la Ley Federal Del Trabajo.

El hombre se hace trabajando, en las diversas posiciones que ocupe, no debe menospreciar al trabajo, como un mal necesario o como un simple instrumento para subsistir; necesita considerarlo interesante, atractivo y realizarlo con dignidad, pues el trabajo sin significación no da sentido a la vida y sólo el trabajo significativo es virtuoso; sostiene Shigeru Kobayashi, autor de la "Administración Creativa" que " En la mente de los empleados persiste el admirable deseo de alcanzar dignidad a través del trabajo. Esto es igualmente válido para los gerentes. También ellos son miembros de organizaciones; pero, independientemente de su situación todavía buscan la dignidad y el valor de sus puestos. Y, si los gerentes están en busca de la dignidad y el valor, ¿Podemos decir algo distinto de sus subordinados?"(*); luego entonces, la misión de todo empresario es restituirle al trabajo la dignidad y el sentido que tiene, si se quiere que los trabajadores lo abracen con interés y entusiasmo.

(*) Kobayashi Shigeru.- Administración Creativa.- Edit. Técnica, S.A. .-México, Tercera Reimpresión, Septiembre 1975.- Pág. 214.

3).- DE LA SOLIDARIDAD

Ante todo se trata de la interdependencia, percibida como sistema determinante de relaciones en el mundo actual en sus aspectos económico, cultural, político y religioso asumido como categoría moral.

Cuando la interdependencia es reconocida así, su correspondiente respuesta, como actitud moral y social, y como virtud, es la solidaridad.

Esta solidaridad, no es pues, un sentimiento superficial por los males de tantas personas cercanas o lejanas; al contrario, es la determinación firme y perseverante de empeñarse por el bien común, es decir, por el bien de todos y cada uno, para lograr que todos sean responsables de todos.

Esta determinación se funda en la firme convicción de que lo que frena el pleno desarrollo, es aquel afán de ganancia desmedida y aquella sed de poder del que ya se ha hablado.

El Ejercicio de la solidaridad dentro de cada empresa, es válido sólo cuando sus integrantes se reconocen unos a otros como personas; donde los dueños de los bienes y servicios han de sentirse responsables de los que sólo cuentan con la fuerza de trabajo de los más débiles; cristianamente dispuestos a compartir y dar un poco más de los bienes que poseen, ya sea en salarios, prestaciones o dándoles mayor participación de los beneficios que obtienen en sus empresas.

Los trabajadores, a su vez, en la misma línea de solidaridad, no deben adoptar una actitud meramente pasiva o destructiva de la relación laboral, aunque conforme a Derecho, han de realizar únicamente lo que les corresponde, para el bien de todos, deberán esforzarse por dar más de ellos, aplicándose con mayor responsabilidad, sin errores, considerando las metas y objetivos de la empresa como si fuera de ellos mismos.

Por su parte, la representación sindical no deberá insistir egoístamente, en sus intereses particulares, sino que deberá considerar y respetar los intereses, tanto de la empresa como de los trabajadores; no recurriendo a la violencia sino exponiendo sus carencias y defendiendo sus Derechos con eficiencia y sin corrupción, con firmeza pero con humildad y conscientes de lo que se puede pedir y ofrecer con lo que se deba corresponder para el beneficio común.

El principio de la solidaridad se funda en que los bienes de la creación están destinados a todos y lo que la industria humana produce con la elaboración de las materias primas y con la aportación del trabajo, debe servir igualmente al bien de todos; de esta manera, la solidaridad que propone la Doctrina Social Cristiana, es un camino hacia la paz y hacia el desarrollo de las empresas y sus trabajadores.

En una empresa este principio significa que tanto inversionistas como directivos y trabajadores son interdependientes, con muchos objetivos comunes y complementarios que no deben divergir para que puedan alcanzar sus objetivos particulares.

La solidaridad implica que todos se preocupen por el todo y sentir la exigencia de contribuir cada uno con lo que pueda al logro del bien común. Esto implica también, en una empresa que a cada uno le interese la prosperidad del negocio, la obtención de utilidades, el buen nivel de salarios y condiciones de trabajo, la calidad del producto, la productividad las medidas de seguridad, etc.

4).- DE LA PARTICIPACION.

Se entiende la participación obrera en las empresas como la posibilidad que tiene cada trabajador de decidir en su trabajo una vez que ya han sido convenidos los objetivos y definidas las políticas generales de la operación; para que esto suceda, los trabajadores deberán ser capacitados, sobre todo lo que atañe a su trabajo particular y deberán ser informados sobre la empresa en su conjunto, acerca de su misión, principios, objetivos, valores planes, resultados y proyectos concretos.

Sólo así, quienes trabajan pueden saber en donde se encuentran, a donde van y como van, todo trabajador tiene derecho a expresar sus puntos de vista sobre el trabajo que realiza y el paso final de su involucración profunda se da, cuando toman las decisiones en su trabajo.

Cada vez es mayor la corriente en favor de una mayor participación de los trabajadores en diversos aspectos de la empresa, esos aspectos son: en su propiedad, en sus utilidades, en su gestión; toda esta tendencia se inspira, como ya se dijo, en los principios de solidaridad y subsidiaridad; este último significa que se debe perseguir, como objetivo en todas las empresas, que sus trabajadores crezcan y participen y que los jefes sólo intervengan en lo que sea indispensable.

Si el trabajador es parte vital de la empresa, si cada día deben crecer sus responsabilidades, es lógico que esto sólo puede ser una realidad por medio de una mayor participación en ella, y las

ciencias del comportamiento confirman esta inspiración de los hombres que trabajan, pues una vez satisfechas sus necesidades básicas, el personal desea tener reconocimientos, autorrealización y oportunidad de ejercitar su iniciativa, y esto sólo es posible por medio de su participación real en la vida de la empresa.

5).- LA REMUNERACION DEL TRABAJO Y DEL CAPITAL.

El cómo deben distribuirse los frutos de la producción entre los factores que han contribuido a ella es un cuestión fundamental; sabemos que en un régimen como el nuestro de libertad económica, la remuneración del trabajo y del capital se rige por la Ley de la oferta y la demanda, pero muchas veces ésto se vé distorsionado por presiones de poder, tanto de empresas como de sindicatos.

La remuneración del trabajo y del capital no se puede regir solamente con la justicia conmutativa, debe intervenir la justicia social y todo ello implica, no sólo un cambio de mentalidad en los empresarios y trabajadores, sino tambien en la estructura social y económica. El salario de una empresa debe precisarse considerando la rentabilidad obtenida de la venta del producto, que es la utilidad y de esto debe depender también, un buen salario para los trabajadores y reparto de utilidades; de acuerdo con el artículo 117 de la Ley Federal Del Trabajo, las utilidades no son salario, pero tienen una protección semejante para beneficio de los trabajadores.

6).-LAS UTILIDADES Y EL BENEFICIO

La participación obrera en las utilidades, es el derecho de la comunidad de los trabajadores de una empresa a recibir una parte de los resultados del proceso económico de producción y distribución de bienes o servicios, es sin duda alguna uno de los beneficios más grandes que se han logrado para los trabajadores y con ello, aunque no lo parezca, también ha beneficiado a las empresas, es pues, muy justo que el trabajador disfrute de una parte de lo que ha ayudado a generar.

Así también, la empresa se beneficia porque se mejora la relación de trabajo, hay más estabilidad procurada por el trabajador, es decir, hay mayor interés en trabajar mejor, más productivamente, de permanecer en ella y crear antigüedad lo cual beneficia a la empresa al no tener tanta rotación; por todo esto, se denota que habiendo participado ambas partes, podría pensarse que con intereses opuestos, pero con elementos igualmente indispensables, tienen derecho a compartir los beneficios del esfuerzo y la actividad conjunta.

Se entiende por beneficio, un bien, un provecho, las utilidades.

En materia de participación en las utilidades, las empresas en sus revisiones contractuales podrían hacer más por sus trabajadores, aceptando aumentar el porcentaje de participación, lo que sería una buena manera de compartir los resultados de la empresa con su personal.

Podrían también las empresas, hacerles partícipes de las acciones de las fábricas vendiéndolas a quienes deseen hacer inversiones, de acuerdo a sus posibilidades, o como estímulo o premio por su desempeño, puntualidad, cooperación y eficiencia en su permanencia en la empresa; no puede haber sitio más adecuado para invertir que la empresa en que se trabaja y que se conoce.

7).- LA DIVISION DEL TRABAJO.

Adam Smith menciona, que el trabajo viene a constituir la fuente verdadera de la riqueza, ese espontáneo trabajo que se realiza mediante la división del trabajo, esa cooperación entre un grupo o grupos de trabajadores, es decir, en la creación de los bienes que el hombre consume, la participación de éste es decisiva llevándose a cabo una secuencia activa, concertada y multiplicadora.

Para este autor es claro que la división del trabajo constituye una institución, por la cual el hombre crea riqueza con menos esfuerzo y además con toda naturalidad; insiste Adam Smith que la división del trabajo es la verdadera fuente del progreso y bienestar y que la cooperación de todos es benéfica, puesto que así se pueden satisfacer mejor todas las necesidades.

En la antigüedad el hombre concentraba en sus manos la iniciativa, los medios de producción, el producto terminado y los frutos de su trabajo. Hoy por la división del trabajo todo está disgregado.

En las empresas unos aportan el capital, otros la dirección y otros el trabajo operativo, diversificado en múltiples actividades, la división del trabajo a traído muchas ventajas a la productividad empresarial al permitir la especialización y la racionalización de la producción pero también es cierto que le ha restado al trabajo su sentido de finalidad y conciencia de la aportación de cada uno a la obra común, se pierde la sensación de orgullo, con la división del trabajo, desaparece ésta, como creación personal; se debe tratar de lograr que la pérdida de la satisfacción de ver la obra acabada se

transforme en orgullo y satisfacción colectiva, de grupo, de equipo de trabajo al disfrutar todos en una empresa, de los beneficios obtenidos de toda esa fuerza e inversión productiva.

Es pues indispensable tener una visión nueva de las utilidades o beneficio de la empresa, debe considerarse, para que en común todos sus integrantes contribuyan a que estos beneficios se generen, y se repartan equitativamente, ya sea que repercuta en salarios, prestaciones o reparto de utilidades.

Por otra parte, es indispensable pugnar porque se comprenda que es necesaria la rentabilidad del capital, sin la cual no es posible estimular el ahorro y la inversión, y menos el goce y disfrute de un benéfico reparto; entendiéndose por rentabilidad la utilidad sobre la inversión realizada.

CONCLUSIONES

1.- La Doctrina Social Cristiana elaborada por el Magisterio de la Iglesia Católica, Apostólica Romana, está constituida por un conjunto de orientaciones doctrinales acerca del hombre y su vida en sociedad; su aportación a la liberación y a la superación de la persona humana, incluyendo la relación laboral, se concreta a enseñanzas doctrinales y criterios de acción, tiene su fuente en la Sagrada Escritura, en la enseñanza de los grandes teólogos de la Iglesia y en su magisterio, especialmente en las Cartas Encíclicas desde la Rerum Novarum (1891) del Papa León XIII, hasta la Centecimus Annus del Papa Juan Pablo II, además de los documentos pontificios de los últimos años.

2.- La aportación específica en beneficio de los trabajadores, en cuanto a su libertad, es llevar a la práctica un interés preferencial por los pobres, la justicia y el respeto a la dignidad de la persona humana.

3.- Sus directrices de acción básicas en este campo, consisten en lo siguiente:

- No se aprueba la lucha de clases en el sentido de lucha armada, por el contrario, la lucha será noble y razonada en favor de la justicia y la solidaridad social, que vaya encaminada a la creación de un nuevo orden social, conforme con un derecho armónico utilizando la vía del diálogo y del acuerdo.

Pleno reconocimiento de la dignidad del trabajo humano.

Relaciones de trabajo justas.

Favorecer el desarrollo integral de todo trabajador.

Prioridad del trabajo sobre el capital.

Destino universal de los bienes materiales.

Sentido de una solidaridad que no se conforma sólo con la reivindicación de derechos, sino que abarca el cumplimiento de deberes humanitarios.

Crear fuentes de trabajo

Dar al trabajador salario y prestaciones que le permitan disfrutar de un nivel de vida en que sea posible el desarrollo humano en el orden material, social, cultural y espiritual.

Fomentar la participación del trabajador en la empresa.

Que el capital genere riqueza mediante el trabajo consciente, pero que sea compartida con los trabajadores en beneficio de todos.

Que se le de atención especial a los campesinos como trabajadores independientes por jornada, de planta o ejidatarios.

Ya que en la medida que la tierra produzca, recibirá beneficios toda la población.

4.- En la historia de las sociedades la debilidad de las mayorías, ha sido aprovechada por el poder de las minorías, en este sentido la sociedad capitalista ha sido severamente criticada; largas horas de trabajo agotador en el campo, en las fábricas, en las minas y otros establecimientos; condiciones insalubres y peligrosas, jefes despóticos, salarios raquítricos e inseguridad constante, hacen que muchas personas se consumen en una miseria sin esperanza.

5.- La eterna lucha de clases, ricos y pobres, unos y otros se han aterrado en la defensa de sus posiciones sin tratar de conocerse más; se han mantenido aislados por prejuicios y desconfianzas.

6.- Una buena relación laboral se fortalece más cuando los patrones consideran los siguientes aspectos: incremento de salario justo,

capacitación y promoción a sus trabajadores, mejora en sus condiciones de trabajo y solución a sus problemas; con ello, los trabajadores sentirán orgullo de pertenecer a su empresa y corresponderán con mayor eficiencia.

7.- La Legislación Laboral Mexicana y la Doctrina Social Cristiana elaborada por el Magisterio de la Iglesia Católica Apostólica Romana, concuerdan en muchos puntos para beneficiar a los trabajadores; la primera con normas proteccionistas a los más débiles y la segunda con principios cristianos que como vimos tienden a lo mismo, ambas coinciden en que no haya violencia, que no se abuse del poder y que exista colaboración para completar la reforma social donde la Ley y los principios cristianos con independencia de las creencias religiosas que individualmente se tengan, lleven a una misma práctica.

También concuerdan en que la impartición de justicia, sea benéfica a los más desprotegidos ; dice el artículo 18 de la Ley Federal Del Trabajo: " en caso de duda prevalecerá la interpretación mas favorable al trabajador"; por consiguiente, no se deben inclinar, injustamente, por el poderoso.

8.- Dentro de las reformas sociales mexicanas, merece destacar la obra del Sr. Presidente Francisco I. Madero, que dió a conocer el Plán de San Luis el 5 de octubre de 1910, en cuyo contenido ya se remarcaba una tendencia a la Justicia Social y Agraria, principalmente; restitución de tierras a los campesinos y justicia y armonía entre los factores de la producción.

9.- La Legislación Social del Estado Mexicano, basada en la inspiración de los legisladores, que no habían olvidado la lucha revolucionaria, tuvo un gran acierto; estos, a partir de 1910 empezaron a preocuparse por los males que aquejaban a las clases populares, surgiendo una legislación social amparando los derechos de los trabajadores, partiendo de 1915, cuando se elaboró

el proyecto de Declaración de los Derechos Sociales del Trabajo, después con las garantías de igualdad, libertad, propiedad y seguridad, plasmados en nuestra Carta Magna de 1917.

10.- La jornada de trabajo y el descanso obligatorio, inexistente en el liberalismo porfiriano, se hacen presentes en nuestra legislación, primeramente, en la primera y segunda fracción del artículo 123 de nuestra Constitución Política, cuya realización hizo exclamar al Lic. Alfonso Cravioto: (citado por Don Mario de la Cueva en "La idea del Derecho") " hemos dado a luz las más bellas ideas sociales y humanas"; después reglamentados en el artículo 61, específica la duración máxima de la jornada laboral. Este derecho se encuentra expresado en la Doctrina Social Cristiana elaborada por el Magisterio de la Iglesia Católica Apostólica Romana, basado en el valor de la persona humana, que nunca debe equipararse a una máquina.

11.- Nuestra Ley prohíbe la utilización de los niños menores de 16 años en ciertos tipos de trabajo, quedando sujetos a la vigilancia y protección de la Inspección del Trabajo, sin embargo, es necesaria una mayor intervención del gobierno, para amparar a todos los niños que por trabajar obligada o necesariamente, no pueden asistir a la escuela; para evitar que les espere un futuro de miseria, ya que el porvenir esta en ellos.

12.- En el caso de las mujeres, dadas sus condiciones biológicas, no deben desempeñar trabajos pesados, insalubres o peligrosos, que puedan afectar a la futura prole. También hay que evitar que, dada su vulnerabilidad, por la necesidad sean explotadas pagándoles salarios injustos.

Como ya hemos mencionado la Doctrina Social Cristiana elaborada por el Magisterio de la Iglesia Católica Apostólica Romana, visualiza los problemas sociales de estas anomalías, precisando los daños que ocasionan.

13.- En las leyes mexicanas, en materia de trabajo, se plasma el contenido de pensamientos y principios doctrinales sociales, que permiten al gobierno la aplicación de un Derecho justo, en beneficio de las clases trabajadoras.

14.- Es innegable que la Doctrina Social Cristiana elaborada por el Magisterio de la Iglesia Católica Apostólica Romana, expresa principios y criterios de acción coincidentes con nuestra Legislación Laboral y que podrían iluminar a quienes tengan la responsabilidad de ejercer la impartición de justicia, en dicha materia, para que al aplicarla inclinen su preferencia hacia la protección de los trabajadores, como sector más vulnerable, desde luego, con apego a la justicia y el derecho. Estas autoridades deben agilizar los procedimientos que al ser tan largos, dejan desprotegidos por meses y hasta años, a este sector tan necesitado obligándolo a aceptar convenios injustos.

15.- Los patrones y sus representantes, sin importar su credo religioso, que deseen tener una fuente de trabajo prospera, productiva y sana en sus relaciones laborales, pueden encontrar en los principios y criterios de acción de la Doctrina Social Cristiana elaborada por el Magisterio de la Iglesia Católica Apostólica Romana, una poderosa ayuda para lograrlo, reflexionando en su contenido y orientando sus prácticas al mejoramiento general de los trabajadores, y con ello de la propia empresa.

16.- Los sindicatos y sus representantes en sus funciones, para lograr la defensa y protección del trabajador, en los problemas laborales, encontrarían en el análisis de lo que la Doctrina Social Cristiana elaborada por el Magisterio de la Iglesia Católica Apostólica Romana ofrece para el logro de tales fines, esto, aunado a importantes fuentes directrices, al conocimiento y aplicación de nuestro Derecho, les daría una orientación necesaria para lograrlo.

17.- Tanto nuestra Ley como la Doctrina Social Cristiana elaborada por el Magisterio de la Iglesia Católica Apostólica Romana, nos hacen considerar la importancia que tiene que el trabajador sea consciente de la responsabilidad social de contribuir, mediante el trabajo, al bien común, ya que sólo así, será acreedor de los beneficios que recibe, a través de su colaboración con los demás integrantes del gran grupo, esto se transforma en un gran trabajo de equipo.

18.- La posición determinada en esta tesis no ha quedado únicamente en buenos propósitos, en la actualidad un grupo de empresarios de buena voluntad tratan de poner en práctica en sus empresas la Doctrina Social Cristiana Elaborada por el Magisterio de la Iglesia Católica Apostólica Romana; considero que hasta el momento han sido grandes los beneficios que se han logrado para todos los que laboran en esas empresas; el trabajo de ellos continúa con el propósito de tener un México mejor.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Castorena J. Jesús .- Manual De Derecho Del Trabajo .-Editorial Porrúa S.A. - Segunda Edición .- México, D.F., Julio de 1941.
- 2.- Garcia Maynes Eduardo .- Introducción al Estudio Del Derecho .- Editorial Porrúa S.A. .-México, 1982.
- 3.- De La Cueva Mario .- El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo .- Tomos I y II .- Editorial Porrúa S.A. .- México, 1984.
- 4.- Del Buén L. Nestor .- Derecho del Trabajo .-Editorial Porrúa S.A. .-México, 1983.
- 5.- FloresGomez González· Fernando .- Nociones De Derecho Positivo Mexicano .- Editorial Porrúa S.A. .- México, 1975.
- 6.- Margadant Guillermo Floris .- Derecho Romano .- Editorial Esfinge .- México, 1981.
- 7.- Guerrero Euquerio .- Manual De Derecho Del Trabajo .-Editorial Porrúa S.A. .- México, 1983.
- 8.- Delgado Moya Rubén .-El Derecho Social Del Presente .-Editorial Porrúa S.A. .-México, 1977.
- 9.- Mc. Gregor Douglas .- El Aspecto Humano De Las Empresas .- Editorial Diana .- México, 1982.
- 10.- Arias Galicia Fernando .- Administración de recursos Humanos .- Editorial Trillas .- México, D.F., 1973.

- 11.- Albrecht Karl - Zemke Ron .- Gerencia Del Servicio .- Traducción de Jesús Villamizar Herrera .- Fondo Editorial Legis .- Bogotá Colombia 1988.
- 12.- Papa XIII León .-Carta Encíclica Rerum Novarum .- Librería Parroquial Clavería .-México D.F.
- 13.- Papa XI Pío .- Carta Encíclica Quadragésimo Anno .- "Restauración Del Orden Social" .- Ediciones Paulinas .- México,D.F.
- 14.- Papa II Juan Pablo .- Carta Encíclica Centésimas Annus .- Librería Parroquial Clavería .- México, D.F.
- 15.- Papa II Juan Pablo .- " La Preocupación Social De La Iglesia" .- Editorial Edicep .- Valencia España, 1988.
- 16.- Papa VI Paulo .- Carta Encíclica Populorum Progressio .-" El Progreso de Los Pueblos" .- Ediciones Paulinas S.A. .- México, 1967.
- 17.- Márquez Montiel Joaquín .- La Doctrina Social De La Iglesia y La Legislación obrera Mexicana .-Editorial Jus, S.A. .- México, 1958.
- 18.- Miranda Basurto Angel .- La Evolución Del Hombre .- Editorial Herrero S.A. .- México, 1978.
- 19.- Traducción de Kuznetsov Morat .- Compendio de Historia y Economía .- Ediciones de Cultura Popular .- México, D.F., 1977.
- 20.- Marx - Engels .- El Manifiesto Comunista .- Editorial Ciencias Sociales .- Instituto Cubano Del Libro .- La Habana, 1971.

21.- Servitje Sendra Lorenzo.- Más Allá Del Salariado.- 17° Congreso Mundial de Gerencia.- Nov. 2 - 5 ,1975.- Caracas Venezuela.

22.- De Pina Rafael - De Pina Vara Rafael.- Diccionario de Derecho.- Editorial Porrúa S.A.- México, 1984.

23.- Servitje Sendra Lorenzo.- La Revalorización de la Empresa Privada.(Conferencia).

24.- Kobayashi Shigeru.- Administración Creativa.-Ed. Técnica S.A. México, Tercera Reimpresión 1975.-Pág.214

LEGISLACION

1.- Leyes y Códigos De México .- Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos .-Editorial Porrúa S.A. .- México 1994.

2.- Trueba Urbina Alberto - Trueba Barrera Jorge .- Ley Federal Del Trabajo .- Editorial Porrúa S.A. .- México, 1994.