

CAPÍTULO IV

LA RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL DEL OBRERO

21. Necesidad de la educación para el trabajo	111
22. Adecuación a las técnicas y métodos de producción	116
23. Movilidad y edad del trabajador	121
24. La jornada de trabajo	126
25. Legislación mexicana sobre la materia	130
26. Control de la actividad ocupacional: higiene mental del trabajador	136

CAPÍTULO IV

LA RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL DEL OBRERO

21. NECESIDAD DE LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

Se han buscado en época reciente fórmulas para que la actividad productiva a la vez que redunde en un beneficio económico a la persona, le proporcione algunas satisfacciones. Desterrar la idea de que el trabajo es odioso por la necesidad de su realización o por aceptar su desempeño al no existir otros medios de obtener lo necesario para la vida individual o familiar, ha sido tarea permanente de psicólogos o sociólogos, encaminada a investigar aquellos fenómenos que producen aversión, indiferencia, displicencia o alienación en el ser humano cuando se ve constreñido a ejecutar una labor de cualquier índole: manual, material, intelectual o de simple atención. Adentrarse en la mente del trabajador no por medio de exámenes psiquiátricos sino a base de métodos de observación de la conducta o de reconstitución orgánica (para evitar resistencia activa o pasiva), es un empeño actual, social y científico, al que se han dedicado estudios, observaciones y análisis de diversa naturaleza, con el único fin de averiguar los pormenores de la mente que permitan que el trabajo resulte atractivo en cualquier nivel que se practique.

Desde luego en tal estudio no se trata de ajustarse a las conveniencias patronales, cuyas pretensiones se orientan a encontrar medios para obtener del trabajador el

mayor rendimiento físico; se pretende como lo ha hecho el Survey Research Center de la Universidad de Michigan, analizar actitudes para medir la satisfacción personal del obrero. Es lógico que el empresario exija mínimos de producción y que en ese afán cree incentivos para lograr las metas que se proponga al respecto y que a través de esos incentivos el obrero encuentre atractiva su tarea. Asimismo debe aceptarse con algunos tratadistas la presencia en todo trabajo de un enlace entre satisfacción y productividad como la consecuencia subjetiva y objetiva de una organización eficaz;⁸³ pero conviene aclarar que al sociólogo no interesan en particular los anhelos empresariales sino la especialidad del obrero, en cuanto trae aparejada una limitación cualitativa, desde el momento en que cualquier actividad es parte de un conjunto y en tanto que durante su jornada no realiza ninguna otra. Hay operarios que en una fábrica no han hecho otra cosa que ajustar un tipo de mecanismos o engranes, apretar palancas o botones, atender funciones con manubrios, etcétera. La causa es que hoy en día no existen autores de una obra entera como ocurría en la Edad Media y cada vez se aprecia menos al artesano que trabaja en forma independiente.

El presidente Herbert Hoover se ufanaba en su época de la estandarización en las fábricas de los Estados Unidos de América. Quiso siempre reducir a operaciones mecánicas la mayor parte de la fabricación de cualquier producto y ponía como ejemplo a las empresas fabricantes de automóviles, en particular Ford, quien había reducido el ensamble de sus vehículos, de veintisiete a trece operaciones, y eso que aún se estaba bastante lejos de pensar en el empleo de robots mecánicos, pues de hecho la producción era patrimonio exclusivo de robots humanos. El trabajo colectivo característico de nuestro tiempo de eficiente tecnicismo, es el que interesa reducir a su

⁸³ Argyle, Gardner y Cioffi, *Moral y Satisfacción en el Trabajo*. Cita de Jacqueline Frisch Gautier en *Sociología del Trabajo*, Tomo II, p. 136, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1963.

individualización porque destruye todo afán de superación y de selección y coloca al obrero en un pavoroso estanco del que resulta difícil sacarlo y ofrecerle otra clase de oportunidades

La seguridad en el trabajo sin duda alguna representa un síndrome que después examinaremos, pero la estabilidad provoca otro grupo de problemas parecidos, algunos de angustia y otros de atención. Pero nos interesa ahora la monotonía y el tedio, porque las manifestaciones del progreso técnico, como lo ha dicho Tissenbaum, ante el afán científico de la producción, han traído como consecuencia el fenómeno del tedio, que significa para la vida del trabajo, considerado en su ordenamiento jurídico, un vínculo estrecho con el accidente y la enfermedad profesional, que ha obligado a los juristas a prestarle una debida atención, ya que los factores externos que dan origen a siniestros se encuentran en la falta de adaptación del obrero al trabajo que desempeña, como resultado de su monótona actividad.⁸⁴

Esta aceptación constituye el meollo de la educación para el trabajo a que aludimos en el presente fascículo. No vamos a examinar por ahora el aprendizaje técnico, la capacitación o el adiestramiento, elementos importantes para el bienestar del trabajador, sino al interés que ha puesto el Estado para este otro tipo de formación profesional, el del gusto por el trabajo. Varios países han avanzado mucho en este ramo y citemos a los dos cuya industrialización es característica por los sistemas utilizados: URSS y Estados Unidos de América. En el primero la formación profesional continua de este tipo se ubica dentro del marco de la educación permanente del trabajador, la cual no sólo abarca la preparación técnica para un oficio o especialidad, sino todo un proceso de adaptación a los cambios, a la necesidad de modificar las condiciones de trabajo y a la proyección social que la actividad per-

⁸⁴ Tissenbaum, Mariano R., *Los Riesgos del Trabajo Industrial*, Ed. Santa Fe, Buenos Aires, Argentina, 1938, p. 24.

sonal debe tener. Legalmente se considera que constituye una obligación nacional esta preparación y de ahí que desde su aprendizaje inicial adquiere el obrero conciencia de que forma parte de la clase activa y por lo tanto su responsabilidad particular le obliga a observar determinadas actitudes. Pero no concluye ahí la preparación inicial, porque con la finalidad de lograr su satisfacción individual, se le da acceso al mismo tiempo a distintos niveles de cultura pues estima el Soviet Supremo que contribuir al desarrollo cultural de los trabajadores se traduce en un conveniente desarrollo económico y social. Esta formación se extiende hasta la familia ya que con el propósito de alejar al joven de la vagancia y la improductividad, se analizan sus nexos familiares y el ambiente del hogar.⁸⁵

En lo que respecta a Estados Unidos, se ha elaborado un Código de Reglamentos Federales sobre consejos de Estado para la formación de trabajadores, cuyo contenido comprende reglas impuestas en la educación primaria y secundaria de acuerdo con las legislaciones de cada entidad federativa (que en el caso de este país son distintas y obedecen a diversas orientaciones o estados sociales), una educación técnica o artesanal adicional, respecto de la cual los instructores se encuentran obligados a observaciones personales de los alumnos, autorizándolos inclusive a realizar indagaciones familiares, a efecto de encontrar las aptitudes manuales, intelectuales, científicas y técnicas de cada uno, para buscarles la actividad que les sea más atractiva y orientar sus inclinaciones vocacionales hacia esos campos, para que en su vida adulta trabajen en aquello que más les agrada y sientan una cabal realización de su personalidad. Se pretende evitar frustraciones en hom-

⁸⁵ Ley número 2-VIII promulgada por el Soviet Supremo de la URSS con fecha 15 de julio de 1970; pero es también importante el decreto del Presidente del Soviet Supremo publicado el 25 de febrero de ese mismo año, sobre la lucha contra las personas que rehuyan todo trabajo socialmente útil

bres y mujeres, forzados a desempeñar de por vida una tarea que no les interesa y de la que posiblemente no reciban jamás beneficio directo.⁸⁶

Otros dos países, uno de la órbita socialista y otro de la capitalista, Rumania y Francia, han dado otro tipo de soluciones de gran interés. En el primero su Constitución Política establece que es obligación del Estado asegurar a cada ciudadano la posibilidad de ejercer una actividad en el terreno económico, administrativo o sociocultural, según su formación profesional y su dedicación a una tarea. Las instituciones encargadas de la formación juvenil deben ejercer una vigilancia permanente de la instrucción básica, para que al concluir ésta toda persona esté en aptitud de efectuar un trabajo útil a la sociedad pero no hostil a la formación profesional que haya recibido. Francia ha organizado lo que su gobierno llama *formación profesional continua* en el marco de la educación permanente que debe darse al trabajador. En una ley especial se dice que constituye una obligación nacional la formación inicial y la ulterior destinada a adultos y jóvenes que ya formen parte de la clase activa. Lograr la adaptación de los trabajadores al tipo de trabajo que realizan es el propósito fundamental de esta formación, porque no sólo les preparará para asimilar cualquier cambio técnico o de oficio, o para adaptarse a condiciones de trabajo distintas a aquellas en las que se hayan visto inmersos por necesidades económicas o sociales; sino que al adaptarse a un medio diferente se favorecerá su promoción y tendrán acceso a distintos niveles de cultura según sus ambiciones. Para lograr estos objetivos el gobierno ha creado instituciones de enseñanza activa, de carácter público y gratuito, aparte de haber favorecido el establecimiento de escuelas privadas manejadas por las organizaciones sindicales o empresariales, en las que se imparten enseñanzas especiales

⁸⁶ Parte III del Código, título 29, adoptado ya por la totalidad de los Estados de la Federación estadounidense. Dicho Código fue promulgado con fecha 30 de marzo de 1971.

que hagan del trabajo un positivo atractivo y no un motivo de frustración.⁸⁷

22. ADECUACIÓN A LAS TÉCNICAS Y MÉTODOS DE PRODUCCIÓN

Explica Despontin que plantear la cuestión de la influencia de la técnica en las nuevas orientaciones del derecho del trabajo significa en realidad contemplar el panorama general de esta actividad creadora y de la industria en los últimos tiempos, en toda su amplitud. Para él la técnica es tan antigua como la palabra técnico es sinónima de práctico o de experto, y técnico pueden serlo, lo mismo jueces de trabajo que los artesanos u obreros, en cuanto la técnica es manifestación de ciertos conocimientos de producción, de transformación de la materia o de valorizaciones de la economía. Examinar con técnica quiere decir hacerlo con método, especializar y dividir la tarea, lograr la mayor producción con el menor esfuerzo. Técnica en cualquiera de sus manifestaciones empíricas, teóricas o científicas, es crear una obra de belleza, de literatura, artística, que se valora por su carácter individual y obedece a un particular anhelo de su autor.⁸⁸

¿Por qué razón debe importarnos la técnica? Porque el elemento individual ha venido desapareciendo gradualmente en la relación de trabajo, pues como apunta Paul Pic, el progreso en los métodos industriales, la aceleración en los procesos, el afán de mayor productividad, las asociaciones de trabajadores, el impulso de un derecho colectivo, son factores que han traído la falta de contacto directo entre el obrero y el patrono y que han hecho disminuir toda preocupación del jefe por el subordinado,

⁸⁷ Leyes números 25 de Rumania de fecha 5 de noviembre de 1976 en la que se obliga a un examen previo de aptitudes; y número 71 de fecha 16 de julio de 1971 promulgada en Francia como reforma a los artículos 22 del Código de Trabajo y título quinto de la Ley de Previsión Social.

⁸⁸ Despontin, Luis A., *La técnica en el derecho del trabajo*, Ed. Claridad, Buenos Aires, Argentina, 1941, pp. 30 y siguientes.

eliminándose de esta manera el mutuo interés que debería existir entre unos y otros, quienes contemplan actualmente sus relaciones a través de una verdadera y no doctrinaria lucha de clases.⁸⁹ Por otra parte, la división del trabajo y la subordinación del pequeño al gran productor, han obligado al trabajador a entenderse con el patrono por medio del sindicato y a cuidar la fuente de trabajo como necesidad primaria de su existencia, sobre todo si tal necesidad se apoya en la idea de que el trabajo, como sugiere el propio Paul Pic, es fuente viva y el capital con frecuencia suele serlo muerta. La técnica ha hecho necesaria, por todo esto, la creación de normas jurídicas que si en su fase elemental tuvieron como propósito la protección del trabajador aislado y mantener el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo, en la época moderna tienden a regular relaciones colectivas principalmente, a facilitar el desarrollo industrial en comunidad y a evitar actos o violaciones en que pueda incurrir, uno en perjuicio de otro, cualquiera de estos sectores. El derecho del trabajo se ha adaptado a las exigencias de la técnica con el precio de la libertad individual, al transformarse en *orden público* y al abandonar el principio de autonomía de la voluntad para imponer otra clase de convivencia social en la que infortunadamente la persona queda inmersa.

La cuestión sociojurídica por resolver es la adecuación del trabajo obrero a la técnica. La OIT ha preparado un estudio en el que presupone tres soluciones para impedir la subordinación absoluta del trabajador a la técnica de la producción, a fin de que no mengüe su libertad: 1ª Hacer un esfuerzo para sostener sobre cualquier intento de sojuzgación, la libertad y el imperio de la razón humana; 2ª Asegurar a la persona humana menor cansancio, mayor descanso, más motivos de satisfacción o agrado; y 3ª Evitar que el maquinismo se convierta en un elemen-

⁸⁹ Pic, Paul, *Legislation Industrielle*, Editorial Alcan, París, 1922, p. 7.

to disuasorio que agobie la mente humana. Para lograr estas soluciones, la propia OIT propone: a) la organización científica del trabajo, evitando que la labor técnica en su aplicación matemática para obtener mejor rendimiento en la empresa industrial, anule la actividad manual y mental del trabajador y lo habitúe a la rutina, no únicamente en la fabricación de productos, sino en su venta, compra, descomposición de la tarea, en la especialización, etcétera; b) que el estudioso de la psicología industrial y de la sicotécnica individual, se dirija ante todo a promover una eficaz preparación del jefe, del técnico, del capataz, para que la dirección del hombre frente a su instrumento de trabajo evite el automatismo y la fatiga; es indispensable además, que esta conducta se vincule con el contrato de trabajo por medio de una correcta distribución de las labores, horarios adaptables y otorgamiento de compensaciones, sean salariales o de seguridad y reparación económica, de carácter jubilatorio u otras; c) cuidar que los medios económicos de producción, los cálculos sobre despilfarros o pérdidas que tanto preocupan al empresario, encuentren soluciones, evitando improvisaciones y cambios de dirección y ajustando los puestos a las capacidades individuales; por otra parte racionalizando los gastos y programando los costos con sujeción a estrictas medidas de control económico. Las máquinas son limitables y en las aplicaciones industriales si no se emplea la técnica correcta, aquella que anteponga a todo interés productivo el interés de la persona, se puede ir al fracaso. Precisa entender que el ser humano conlleva un problema de cultura y no el de un simple instrumento de trabajo productor de bienes económicos.⁹⁰

Existen serios intentos de volver al artesanado o al trabajo individual en algunos aspectos, en un afán de detener el problema creador por el industrialismo, pues como añade Despontin:

⁹⁰ Oficina Internacional del Trabajo, *Los Recursos Humanos para la industrialización*, varios autores, Ginebra, Suiza, 1971, p. 5 y sigs.

la empresa, si la tomamos como expresión típica de la técnica aplicada, por propias necesidades de expansión busca nuevos centros u otros mercados y saturados éstos con la superproducción, al agudizarse el problema, si no hay materias para elaborar va al producto sintético, hincando más adentro de las entrañas de la tierra y así sucesivamente en un constante andar, transformándose y dándonos nuevas formas de organización, reglamentosa, etcétera. Las convulsiones sociales y económicas posteriores a la experiencia que intentó en Francia León Blum, son de tomarse en consideración, sobre todo tratándose de los cuadros familiares porque si en el pasado el fundador de un negocio fue un artesano a quienes ayudaron varios auxiliares en su trabajo, el hijo cambió la actividad del padre ya que las máquinas le llevaron a otro tipo de productividad; para ello modificó las herramientas y útiles primitivos y creó otra clase de trabajo personal, aparte la circunstancia de que ya no reclutó auxiliares, sino que contrató individualmente obreros con los que ya no tuvo trato directo sino impersonal. Pero el nieto, con la mira de agrandar la *usina*, transformó el negocio primitivo en empresa industrial y gracias al funcionamiento bancario y a sus buenas dotes de administrador, creó un gigante deshumanizado, ambicioso e indiferente, en el que sus obreros ya no vieron al taller como parte de su vida y de su interés, sino como instrumento de opresión y desposesión, al que debe combatirse. Nada difícil resultará que al biznieto, un buen día, se le excluya del patrimonio familiar largamente sostenido al no poder entenderse con sus trabajadores. De este comportamiento se desprende hoy la necesidad social y política de desintegrar, aunque sea en parte, el complejo industrial de grandes proporciones, para reducirlo a expresiones, si no mínimas, por lo menos humanas, sencillas, en las que se cuide al obrero y se le proporcionen incentivos que le induzcan a una mejor comprensión de su tarea.⁹¹

Esta es la realidad y ante ella el orden jurídico tiene que velar por encontrar soluciones aceptables para regu-

⁹¹ Despontain, obra citada, nota núm. 88, p. 47.

lar el trabajo humano. El Estado a su vez debe dedicarse a otras y entre éstas están la protección del obrero y su educación, e impedir que la despersonalización y deshumanización progresiva del industrialismo acabe con la voluntad del hombre y lo reduzca a esclavo de la máquina. Los métodos y sistemas que emplee pueden variar pero todos deben llevar idéntico propósito; unos utilizarán la regulación de los contratos de trabajo, individuales o colectivos, en los que se impongan condiciones que constituyan cláusulas de positivo *orden público* en la relación obrero-patrónal, respecto de las cuales el primero no pueda renunciar a ellas y al segundo se le obligue a garantizar su cumplimiento. Otros, creando organismos reguladores de las actividades industriales o algunos aspectos de su funcionamiento, o bien otorgando facilidades para la organización de los trabajadores en uniones, sindicatos, federaciones, confederaciones, a las que se faculte para imponer dichas condiciones de trabajo, sea a través de la libre contratación colectiva o del arma compulsiva de la huelga; regulando al mismo tiempo el *lock-out* o paro patronal con mira a evitar decisiones unilaterales lesivas de intereses colectivos. Pero varios más dirigidos al ordenamiento industrial y comercial, por medio de leyes que impidan la concentración de negocios, que promuevan la descentralización de la industria, que fomenten nuevos centros regionales, que atenúen el empobrecimiento rural, que ordenen la vivienda, el transporte, la seguridad y la capacitación personal; y que orienten al trabajador respecto de la importancia de su valor como individuo.⁹²

Es en este campo donde la técnica deja de ser propia y exclusiva de una determinada disciplina técnica o científica para convertirse en factor del desarrollo humano; donde no es posible pensar que el progreso se sustente con exclusividad en un intenso maquinismo y en un elemento mecanicista que reduzca al hombre a la simple calidad de un engrane de la rueda social; y en donde el

⁹² Tissenbaum, obra citada, nota núm. 84, p. 78.

derecho del trabajo tenga sus más elocuentes aplicaciones para elevar al trabajador o niveles propios de su esencia humanística.

23. MOVILIDAD Y EDAD DEL TRABAJADOR

Así como el Estado procura la humanización del trabajo, el derecho ha puesto empeño en la acción propia del trabajador al intentar crearle conciencia de responsabilidad mediante la capacitación en su oficio o profesión. La sociología ha intentado limar asperezas y reducir confrontaciones en la relación obrero-patronal y atenuar los efectos de la irresponsabilidad; podemos asegurar que desde la aparición del maquinismo y hasta época reciente se dejó al patrono la dirección y disciplina del obrero, en la creencia de que sería el primer interesado en preparar mejores artesanos y hacerlos responsables de su labor; pero quizás por indiferencia o falta de interés en el manejo del personal, por deficiente preparación cultural en el aspecto administrativo o tal vez por el aumento del número de trabajadores en muchas empresas o negociaciones, se contempló que cada día era mayor la distancia entre el empresario y el trabajador en el marco de los deberes y las obligaciones que a cada uno corresponden, pues aquél se hizo rudo, estricto e imperativo en su trato, en tanto éste se tornó displicente, falto de iniciativa y sin deseo alguno de mejorar por sí mismo, dejando que el transcurso del tiempo le facilite los medios para lograr más altas calificaciones y confiando en la acción de su organización profesional para que sea ésta la que le provea de mejores condiciones de empleo a través de las revisiones contractuales periódicas.

Pero otros son realmente los problemas en el marco de la responsabilidad: el de la movilidad del trabajador y el de su edad. Hasta qué grado es posible evitar que un obrero vaya de uno a otro empleo o de uno a otro puesto de trabajo, es una cuestión sociojurídica de grave

interés en nuestros días, no sólo por lo inútil que resulta en tales casos la preparación del trabajador, sino porque se han encontrado métodos eficaces que prolonguen su permanencia en un puesto por un período razonable. Allain Toruaine es quien, a nuestro juicio, ha estudiado con insistente profundidad los efectos de la movilidad social sobre las actitudes obreras y sobre las orientaciones de la conciencia obrera. Para este autor es en el propio trabajador donde se encuentran, se combaten o se componen actitudes propias a su medio de origen y otras que son características del medio industrial donde penetra. La permanencia de modelos rurales entre obreros de origen rural, así como la coincidencia de estos modelos con otros que llamaríamos propiamente laborales, que se dan entre obreros de origen obrero, es historia personal, proyecto profesional y sentimiento particular de éxito o de fracaso. La entrada en la industria de trabajadores de origen agrícola es fenómeno histórico inseparable de la industrialización misma, pero nunca garantiza continuidad; en otro plano de origen, los trabajadores que proceden de ocupaciones terciarias representan históricamente una corriente de menor importancia, pero de mayor firmeza en cuanto a temporalidad; en cambio, los asalariados no manuales que en el siglo xx se han asimilado a la mano de obra industrial y han obtenido rápidos progresos gracias al maquinismo, mantienen una permanencia prolongada en el trabajo y por esta razón histórica son preferidos y aceptados con más frecuencia. Se ha observado que trabajadores no manuales u obreros independientes son proclives a una constante movilidad, pues su marginalidad es más acentuada que la de otros trabajadores para quienes la entrada en el trabajo industrial significa *ascenso a la ciudad* y participación en una economía estrictamente monetaria. Considera Toruaine respecto de la movilidad laboral:

que debemos distinguir tres situaciones características: primera, la que aporte elementos rurales a una clase obrera en formación, en una fase de industrialización bien defi-

nida; segunda, la que da acceso a la industria a trabajadores de origen rural pero de economía ya desarrollada, donde la industria no representa ni la única posibilidad ni la más deseada, sino la más aceptable dentro del fuero interno; y tercera, aquella en la cual entran a la fábrica obreros desempleados, artesanos, comerciantes, empleados, etcétera, obligados por la situación económica, muchos de los cuales renuncian a un empleo anterior o aceptan, como ellos dicen, *descender al mundo obrero*.⁹³

El obrero, ya sea por su origen o porque le es difícil adaptarse a un trabajo que considera por abajo de su condición social, que se ve forzado a aceptar un trabajo manual, será siempre un trabajador inconforme consigo mismo y poco responsable de su labor. El hombre de campo deseará volver al campo y en ocasiones prestará servicios en la industria cuando carezca de los medios para realizar por cuenta propia labores agrícolas; si obtiene éstos o encuentra alguna facilidad para el desarrollo de las tareas de su agrado, abandonar la fábrica o estará yendo y viniendo a ella sin buscar su permanencia y progreso. Un intelectual, un empleado de oficina o simplemente una persona habituada a trabajos de iniciativa personal (comercio, oficios, cobranza), cuando por necesidades económicas se ve obligado a emplearse como simple obrero jamás desempeñará su actividad con interés, mucho menos con entusiasmo o iniciativa, pues estará esperando el momento en que cambie su situación y pueda regresar a lo que considera su ocupación habitual.

La persona que ha sufrido un descenso social permanecerá fiel al modelo de clase media en el cual haya vivido; esta persona será siempre conservadora y se esforzará por recuperar su nivel anterior; negará su fracaso y jamás aceptará reconocer la pertenencia a una clase distinta; de ahí que su interés por ser promovido en la fábrica donde labore sea mínimo y que de manera constante procure

⁹³ Alan Touraine, "Clase Obrera y Sociedad Global", en *Tratado de sociología del trabajo*, nota núm. 2, pp. 23 y ss.

evadirse de ésta para encontrar en otro lugar una actividad más coherente con su posición. Estas personas cambian con frecuencia de ocupación y son *aves de paso* en un empleo, hasta encontrar su adecuada ubicación, congruente con la ideología que sustentan, poco sensible a la del movimiento obrero, al que sienten haber entrado por apremiantes necesidades personales o familiares.

Pero vayamos al otro problema que es similar al examinado: la edad del trabajador; quizás de menor significación, pero no menos importante en el contexto sociojurídico que hemos venido examinando. Se considera menos responsable al trabajador en la edad comprendida entre los dieciocho y los treinta años; hasta después de la tercera década de su vida el hombre se estabiliza y proyecta para el porvenir; escoge un patrono y un oficio permanente; su *nivel* en una empresa adquiere importancia y su interés por el progreso personal se intensifica; sólo acepta cambios cuando éstos le ofrecen seguridad o mejores remuneraciones. Antes de esta etapa el ser humano es proclive a cambios de estructura, de empleos, de oficios, de ocupaciones, hasta en tanto encuentra una actividad económica redituable y que le agrada, o bien se conforma con su destino y acepta resignadamente el futuro que le depare el medio social en que vive.

Existen ocupaciones en las que la edad es requisito fundamental: en cierto tipo de industrias y en cierta clase de empleos se exige mano de obra joven, de preferencia; por el contrario en otras se acepta mano de obra madura, experta, responsable y consciente de sus obligaciones. Gran Bretaña ha sido quizás el país industrial con mayor experiencia en estos análisis; ha formado cuadros estadísticos de enorme valor económico y social, a grado tal, que son apreciados universalmente. Conforme a sus estadísticas encontramos estas estimaciones útiles:

1ª Para trabajos que requieren poca atención o trabajos manuales intensos, la edad promedio de los trabajadores fluctúa entre los 18 y 27 años; en el comercio la edad de los empleados oscila entre los veinte y los trein-

ta años; en labores de vigilancia y responsabilidad se prefiere a personas entre treinta y cuarenta y cinco años; en la pequeña industria las edades varían entre dieciséis y treinta y seis años; en la gran industria entre veinticinco y cincuenta y cinco años; en industrias extractivas entre veintiocho y treinta y ocho años; en industrias de transformación entre treinta y cincuenta años; en transporte entre veintidós y treinta y siete años; en labores de administración entre treinta y dos y cuarenta y cinco años, y en servicios que requieren cuidado personal entre treinta y cinco y cincuenta y cinco años.

2ª Considerados así los grupos de trabajadores conforme a la edad los resultados siguientes que conviene examinar, con el objeto de tener un cuadro acertado de ocupaciones por edades, son los concernientes a la permanencia de ellos en una misma actividad o en una misma empresa. La proporción de jóvenes que pasan más de diez años en un mismo negocio, fluctúa entre los dieciocho y los treinta años, con un escaso 13.9% a 22%; de veinticinco a cuarenta y cinco años un 34.7% permanece más de dicho período y 25.4% lo hace en la misma actividad. De treinta y cinco a sesenta y cuatro años un 52% labora más de diez años en una misma empresa y 49.2% en la misma actividad, hasta su retiro.

3ª La conclusión que se obtiene de tan interesantes estadísticas es que la edad de plena responsabilidad en el trabajador es entre los treinta y los cincuenta y cinco años; es medianamente responsable entre los veinticinco y cuarenta años; antes de los treinta años no aspira a un futuro estable y después busca su seguridad. A los cuarenta años defiende su empleo y su estabilidad para mantener su *condición*, y pocos años más tarde procura generar una antigüedad para obtener un decoroso retiro.⁹⁴

⁹⁴ Jean Rene Trenton, "Los Conflictos del Trabajo" en *Sociología del Trabajo*, nota núm. 2, pp. 195 y siguientes.

24. LA JORNADA DE TRABAJO

Es de interés también para estimar el grado de responsabilidad del trabajador, el número de horas que dedica a la actividad profesional. Superada la lucha sostenida por los obreros para obtener jornadas adecuadas a la edad, sexo y condición física de cada persona o adaptadas a la índole de tareas a las cuales se le destina, universalmente se ha aceptado que sean ocho horas por día las que integren la jornada. Por razones de urgencia, por necesidades de carácter extraordinario o por situaciones especiales de algunos grupos de trabajadores (mineros, ferrocarrileros, marinos, pilotos aéreos, transportistas, etcétera) esta jornada podrá variar y extenderse, pero siempre dentro de un período razonable, acorde a la capacidad física de quien preste el servicio y al comportamiento de su estado sicopatológico, para no alterar su salud mental o hacer peligrar a otras personas por motivos de fatiga o cansancio. Asimismo, la naturaleza de algunos trabajos o el arreglo compensatorio de horarios, hace variar la jornada y puede abarcar mayor número de las ocho horas consignadas siempre que lo permitan las legislaciones y sean aceptadas por los trabajadores, a cambio de mejor remuneración u otros beneficios legales. Sin embargo, a nadie puede exigirse laborar tiempo extraordinario sin su consentimiento y será condición nula la que llegare a establecer una jornada ilegal, salvo casos de excepción, como puede ser un siniestro o un fenómeno natural imprevisto que haga necesario este tipo de trabajo.

Resulta lógico que estimada la intensidad y calidad de una actividad específica, el empresario, por propia conveniencia, ajuste la jornada ordinaria a ciertos límites y a determinadas exigencias. Este ha sido el propósito de la OIT desde su fundación y puede apreciarse que el mayor número de convenciones aprobadas corresponde a esta materia. Desde la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Washington el año de

1919, tres de las primeras convenciones aprobadas se refirieron a la jornada: la número 1 relativa a horas de trabajo en la industria; la número 5 relativa al trabajo de los menores y la número 6 relativa al trabajo nocturno de las mujeres, en las cuales ocupó un lugar importante la reglamentación de las jornadas máximas que podrían desempeñar unos y otras.⁹⁵ Baste una somera enumeración para comprobar el interés sobre esta reglamentación jurídica:

1. Horas de trabajo en las minas de carbón (Convenio número 31 aprobado en la décima quinta reunión del año 1931, celebrada en Ginebra, Suiza).⁹⁶

2. Reducción de las horas de trabajo en las obras públicas que realicen los Estados-miembros. (Convenio N° 51 aprobado en la XXI reunión celebrada el año de 1936.)

3. Horas de trabajo a bordo de embarcaciones en el mar y vías fluviales. (Convenio N° 57 aprobado también en la XXI Reunión el año de 1936.)⁹⁷

4. Horas de trabajo en territorios no metropolitanos (Convenio N° 83 aprobado en la XXX Reunión el año de 1947.)

5. Horas de trabajo en los puertos, en particular el de los alijadores. (Convenio N° 137 aprobado en la LIX Reunión el año de 1974.)

6. Horario de trabajo de los pescadores. (Convenio N° 125 aprobado en la L Reunión de la Asamblea el año de 1946, pero ratificado totalmente hasta 1948.)

7. Reglas para el ajuste de los horarios de los trabajadores rurales. (Convenio N° 141 aprobado el año de 1975.)

⁹⁵ Estos convenios fueron todos revisados en la XXXI reunión de la Conferencia celebrada en San Francisco, quedando aprobados en las convenciones número 89 y 90.

⁹⁶ Convenio revisado también en la XII reunión de la Conferencia de la OIT, que se celebró el año de 1945 en Ginebra, Suiza. Quedó consignado bajo el número 46.

⁹⁷ Convención revisada asimismo en la XII reunión de la Conferencia el año de 1958 y registrado bajo el número 109.

Todas estas convenciones han tenido uno o varios propósitos: *a)* limitar la jornada por razón del servicio que se presta; *b)* reducir la jornada para preservar la salud de las personas, sobre todo tratándose de mujeres y menores trabajadores; *c)* atender a la intensidad y peligrosidad de algunas actividades (minería, radiología, industria química, buceo, transportes, etcétera) en las que, hemos dicho, son necesarias y obligatorias jornadas especiales. Si en el comienzo de las relaciones internacionales el propósito fue reducir la jornada tratándose de trabajos insalubres, en particular los que realizaban las mujeres y algunos menores de catorce años, en la actualidad tanto en la agricultura como en el comercio o la industria, se ajustan las jornadas a los trabajadores, bien para permitirles más descanso, como ocurre con la jornada de 40 horas semanales o por lo menos 45 con disfrute de los sábados por la tarde; bien para distribuir la jornada semanal en cinco días de labor, aumentando de común acuerdo con los obreros a nueve horas la jornada diaria; bien para dividirla o fraccionarla, sobre todo en países tropicales o en trabajos agrícolas en los que las labores a pleno sol o cuando la temperatura es más intensa, prácticamente hace imposible realizar cualquier actividad. En la actualidad varios países han aceptado jornadas de 35, 37, 38 o 39 horas a la semana y en algunas industrias de Estados Unidos de América, Gran Bretaña o Alemania Occidental, la jornada alcanza 32 horas por semana, distribuidas en cuatro días, ya sea por la índole del trabajo y con acuerdo previo de los trabajadores o para reducir la producción en períodos de recesión o de crisis.

Todavía hace pocos años (1970) la propia OIT había autorizado a países de África, Medio Oriente, Indonesia y Tailandia, que mantuvieran jornadas de diez y doce horas por día, con el compromiso de ir ajustando en forma gradual las actividades en donde resultaban indispensables tales jornadas, dejándolas en ocho horas en un tiempo razonable, con descanso hebdomadario de veinticuatro horas. Según informe reciente, sólo China, país que in-

gresó a la OIT hace pocos años, en algunas regiones, y tres países africanos mantienen jornadas de nueve y por excepción diez horas,⁹⁸ pero en el resto de los Estados-miembros ha quedado ya implantada la jornada de ocho horas. Larga ha sido en verdad la batalla sostenida en tal sentido, pero por fortuna la propia conveniencia empresarial ha impuesto modificaciones adecuadas.

Hace varias décadas Eduardo D. Jones, uno de los primeros especialistas en administración de empresas y en relaciones industriales expresó la conveniencia de implantar jornadas inferiores a las ocho horas, con base en estudios fisiológicos que él mismo realizó. Para él se advierten dos modalidades en la conducta del obrero: una inicial, en la que el rendimiento que ofrece se acrecienta y en su organismo se presentan fenómenos químicos y físicos que permiten condiciones favorables para la generación de energías que faciliten su labor y que *al conjugarse con el optimismo personal* logran la concentración total del individuo en el trabajo que ejecuta; en estas primeras horas la absorción por la tarea que se realiza ofrece una sensación de placer y cierta satisfacción; pero después de este período el esfuerzo se transforma en doloroso, comienza la fatiga y el trabajo se sostiene sólo gracias a un esfuerzo de voluntad en que el sentido de responsabilidad entra en juego; la tarea que en su inicio fue agradable comienza a transformarse en penosa, llegando en algunos casos al cansancio y a la disminución de la aptitud para producirse; y si tal estado se prolonga hasta el agotamiento del individuo, éste deja de ser un ente creador y con el tiempo se convierte en enfermo. De ahí la importancia de medir el cansancio, analizar las señales de agotamiento, cuantificar el efecto tóxico de la fatiga y ajustar el esfuerzo muscular a la tensión fisiológica de cada persona, ya que la aceleración equivocada que se imponga en el trabajo, provoca males gastrointestinales o pulmonares, hasta enfermedades del corazón, ya que este

⁹⁸ Heinz, Allenspach, *El horario flexible*, Ediciones de la Unión de Asociaciones Patronales de Suiza, Zurich, 1975, p. 96.

órgano tiene su ritmo entre cada sístole y cada diástole, que le permite descanso y reposición de fuerzas.⁹⁹ En nuestros días Jones podría agregar los efectos sicopatológicos que una tarea inadecuada puede producir en el trabajador.

Son estos factores los que examina el legislador en el señalamiento de la jornada obligatoria para cada tipo de actividad. El apoyo del médico, del patólogo, del sicólogo y del sociólogo, son determinantes en el ajuste de la *máquina humana* como estos especialistas denominan al cuerpo humano, pues a éste hay que regularlo al ritmo que las leyes físicas señalen o a las experiencias que el laboratorio confirme; ritmo que debe conservarse y mediatizarse conforme la índole propia del trabajo.

25. LEGISLACIÓN MEXICANA SOBRE LA MATERIA

El constituyente de 1917 fijó desde entonces el problema de la jornada de trabajo en lugar preeminente, por haber sido uno de los conflictos planteados por los sectores obreros desde antes de iniciada nuestra Revolución por Francisco I. Madero. Algunas legislaciones de los Estados habían impuesto ya la jornada de ocho horas,¹⁰⁰ pero fue hasta la redacción del proyecto encomendado al licenciado José Natividad Macías por el presidente don Venustiano Carranza, cuando se introdujo la idea de establecer como legal dicha jornada. Su inclusión en la Constitución ni siquiera suscitó debate y al discutirse las fracciones del artículo 123 por aclamación fue aprobada la duración de la jornada diurna (fracción I de dicho artículo) y la jornada nocturna (fracción II) de ocho y siete horas respectivamente.¹⁰¹ En la redacción original del artículo

⁹⁹ Jones, Eduardo D., *Administración de empresas industriales*, Instituto Nacional de Estudios Demográficos, Madrid, España, 1932, pp. 474 y ss.

¹⁰⁰ Los Estados de Veracruz, Yucatán y Jalisco fijaron la jornada de ocho horas en las leyes que promulgaron los años de 1955 y 1916.

¹⁰¹ *Los derechos del pueblo mexicano*, tomo VIII, pp. 812 a 815, Ed. Manuel Porrúa, S. A., México, 1978

se agregó solamente un párrafo para establecer la prohibición de jornadas nocturnas a mujeres y menores de dieciséis años tanto en los talleres industriales como en los establecimientos comerciales; en estos últimos se permitió como excepción laborar hasta las diez de la noche a unos y otros. Al establecerse en fecha reciente la igualdad jurídica del hombre y la mujer, tal prohibición fue suprimida tratándose de las mujeres y sólo se mantiene para los menores de dieciséis años, quienes además no podrán desempeñar ningún trabajo después de las veinte horas.

El principio constitucional fue reglamentado por la legislación de 1931, disponiéndose en el artículo 69 que:

la duración máxima de la jornada de trabajo diurno de cada obrero, de uno y otro sexo, no podrá exceder de ocho horas. Esta disposición no es aplicable a las personas que desempeñan servicios domésticos excepto el trabajo en hoteles, fondas, hospitales u otros establecimientos comerciales análogos. Previo acuerdo con el patrón podrán repartirse las horas de trabajo en la semana de cuarenta y ocho horas, a fin de permitir al obrero el reposo del sábado por la tarde o cualquier modalidad equivalente. Previo acuerdo también podrán repartirse las ocho horas de trabajo en un período de tiempo mayor.

En el artículo 72 se agregó que la jornada máxima de trabajo para los mayores de doce años y menores de dieciséis años, sería únicamente de seis horas.

Al prepararse el proyecto de nueva ley, nos indica el doctor De la Cueva (presidente de la comisión redactora), que surgió una grave controversia entre sus miembros cuando se discutió el principio genérico de la jornada de trabajo, pues privó el criterio de que resultaba necesario respetar la voluntad del trabajador y del patrono en la fijación del tiempo durante el cual podría utilizar el trabajo del hombre.

Bajo su refinada apariencia —comenta— la tesis aseguraba una cruel e impune explotación: la ley de la oferta y la demanda de trabajo, de cuyos términos predominaba

generalmente la oferta, producía como consecuencia que el salario fuera únicamente la suma de dinero indispensable para que el trabajador pudiera vivir y recuperar sus energías, suma que era la misma si la actividad era de ocho, diez, doce o catorce horas, por lo que, aumentar el tiempo de la jornada significaba pagar el mismo salario y recibir mayor trabajo. Fueron muchas las razones de índole biológica, social, familiar y cultural, que apoyaron la reducción de la jornada: sostuvieron los médicos que las jornadas largas envejecían prematuramente al hombre y degeneraban la raza. Los sociólogos hicieron notar que los trabajadores gastaban el día en la fábrica, en el trayecto al trabajo, en comidas precipitadas y en dormir, de tal suerte que la vida social y familiar era imposible. Y los educadores y los maestros explicaron que las jornadas largas condenaban a los hombres a una vida animal, porque nunca disponía de tiempo para asomarse al saber.¹⁰²

En atención a estos razonamientos y después de varias discusiones con los empresarios, quienes se aferraron al *principio del trabajo efectivo*, o sea a la consignación de un número límite de horas de labor, triunfó el *principio del tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono*, que es que ostenta el actual artículo 58 de la ley de 1970. Esta nueva tesis nos regresa al pensamiento del constituyente de 1917, para quien lo importante no era en sí el número de horas de servicio, sino el beneficio que recibía el patrono durante determinado período, porque al trabajador podía utilizársele inclusive en diversas tareas que en conjunto representaran el tiempo de jornada, pero que implicaban distinta ocupación con diferentes resultados que aprovechaba para sí el propio patrono.¹⁰³

Si contemplamos en la vida moderna este fenómeno que ya se percibía desde entonces, entenderemos mejor

¹⁰² Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, t. I, Ed. Porrúa, México, 1949, 3a. edición, p. 269.

¹⁰³ *Los derechos del pueblo mexicano, ob. cit.*, pp. 625 a 627.

las razones de la modificación sufrida en el concepto jurídico mexicano de *jornada de trabajo*, pues la técnica industrial de nuestros días exige del trabajador mayor atención y preparación, porque según la fórmula de algunos economistas *el hombre debe elevarse sobre el nivel de perfección de las máquinas* para obtener el dominio sobre ellas. Esto es lo que para el sociólogo implica mayor desgaste de energía y provoca tensiones síquicas casi siempre de más gravedad que las de un conveniente nivel de productividad, aparte la circunstancia de que el hombre tiene más exigencias familiares, sociales o culturales, a las cuales debe dedicar un tiempo más largo que en el pasado, exigencias que si no ven adecuadamente satisfechas, abaten su condición de ser humano. Es en estos aspectos donde ha sido plena la identificación del jurista con el sociólogo.

La nueva idea de jornada de trabajo será por tanto la que nos resuelva el problema planteado sobre la responsabilidad del trabajador en los riesgos de la actividad económica a cargo de la empresa, si tomamos en consideración que el deber único del trabajador consiste en poner su energía de trabajo a disposición de la propia empresa, por un determinado número de horas al día. La no utilización o la utilización deficiente de esa energía es parte de los riesgos de la empresa y debe cargar con ellos o con otros similares que se presenten. Pongamos un ejemplo que puede ilustrarnos mejor sobre el particular: la interrupción de energía eléctrica no es imputable al trabajador durante el desempeño normal de su jornada; de estar programada cierta producción no puede culparsele y exigirle que cubra el tiempo de la interrupción sufrida hasta cubrir el requisito de productividad. La descompostura de una máquina y el tiempo para su arreglo no está tampoco dentro de las previsiones que pueden plantearse, por lo que el trabajador no puede correr con este otro riesgo y mucho menos con cualquier responsabilidad.

En la ley de 1931 entre las obligaciones patronales se

había fijado la de pagar al obrero el salario correspondiente al tiempo de jornada que perdiera por culpa de aquél, ya que se estimó injusto deducir del salario la parte proporcional del tiempo no laborado. En suma, ante los requerimientos de un trabajador cada vez más técnico y por ello de mayor agobio; ante la necesidad de una vida familiar y social, que crece día con día; ante la complejidad de los factores que influyen en cualquier clase de ocupación, la única opción que quedó al legislador de 1970 y así lo admitió, fue la de concebir la jornada de trabajo como el período de tiempo, mayor o menor, en que el trabajador se encuentra bajo el control patronal, sin menoscabo de los beneficios legales que le han sido adjudicados.

En la ley vigente quedó por lo mismo definida la jornada como "el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo"; y se dispuso que la duración máxima sería: "ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta" (artículo 60 y 61). Y como el constituyente de 1917 no distinguiera entre jornada diurna de ocho horas y nocturna de siete horas, ni precisó el principio y el fin de cada una, es por lo que se ha dispuesto que jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas de cada día, jornada nocturna la comprendida entre las veinte horas y las seis horas del día siguiente y jornada mixta la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna. Desde luego, estos períodos no se consideran inflexibles, ya sea por motivos empresariales o por causas extraordinarias, o cuando es necesario realizar un trabajo de estricta emergencia. En estos casos el trabajador y el empresario podrán fijar la duración de la jornada de común acuerdo, repartiendo las horas de trabajo para permitir a los primeros el reposo del sábado por la tarde o cualquier modalidad equivalente, como ya se encontraba estableci-

do en la ley de 1931 y ratificado por la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Durante algún tiempo nuestro más alto tribunal fijó jurisprudencia en el sentido de que no era posible la aceptación de esta modalidad porque el principio constitucional resultaba inflexible; pero hubo de modificar su criterio considerando que una distribución equitativa de las horas de trabajo, si era para beneficio del trabajador, podía convenirse entre éste y el patrono. Y es que cualquier modalidad que no sólo permita la reducción de la jornada semanal, sino que además conceda el disfrute de mayores períodos de descanso, como pueden serlo los sábados por la tarde o el día sábado completo, en lugar de representar perjuicio para la salud constituye un estímulo y motivo de satisfacción, que mucho contribuye a la moral del propio trabajador, como veremos en capítulo posterior.

En cuanto al trabajo extraordinario o de emergencia, éste representa desde luego una prolongación de la jornada legal, pero por causas de estricta necesidad o cuando resulta evidente la conveniencia de una limitada prolongación de ella, ya sea para la terminación de un trabajo urgente o por interrupciones ajenas al patrono, o para cubrir una producción también extraordinaria que por su naturaleza es eventual y temporal. En situaciones de excepción el legislador ha aceptado extender la jornada o en casos de siniestro o riesgo inminente la ha permitido también para evitar otros males (artículo 65), pero sin que exceda de nueve horas por semana y de tres horas por jornada (artículo 66) sin estar obligados los trabajadores a prestar servicios por término mayor del permitido si no lo desean (artículo 68). El único atractivo que puede tener para el obrero la jornada extra es el pago a razón de 200% más sobre el salario ordinario por cada hora trabajada.

26. CONTROL DE LA ACTIVIDAD OCUPACIONAL: HIGIENE MENTAL DEL TRABAJADOR

Dejamos al sociólogo del trabajo este inciso de nuestra investigación. Durante casi un siglo careció de interés averiguar si el obrero encontraba satisfacción en su trabajo; se pensó que el incentivo económico, la adopción de medidas de seguridad para garantizar su vida y estado físico, el otorgamiento de beneficios adicionales para impulsarlo a la productividad, el fomento del deporte o la cultura, las eventuales distracciones, eran elementos suficientes que lo alentarían en su actividad y le crearían conciencia de responsabilidad, con olvido de la fatiga en que pudiera incurrir por causas ajenas a su voluntad o empeño. Una jornada legal, estudiada en su extensión y adaptada fisiológicamente a las condiciones humanas completaba la aparente solución a los múltiples problemas que acarrea la tensión nerviosa en que se mantiene la mente cuando se ejerce una profesión (inclusive las de biblioteca o laboratorio o de investigación), porque se argumentaba, ¿cómo no podrá el obrero en tales condiciones encontrar satisfacción y alegría en la tarea a desempeñar? Se creyó que sería imposible otorgar más amplios beneficios para hacer más atractivo el trabajo, pues evitar el cansancio era resultado de otros elementos físicos o psicológicos del individuo. El análisis de cuadros comparativos, de ejemplos tomados de diversas épocas del industrialismo, estudios médicos sobre el agotamiento, fueron considerados argumentos contundentes para considerar que se había llegado al límite de las posibilidades en materia de higiene mental del trabajador.

¿Por qué razón, se preguntan los sociólogos, el trabajo se ha convertido en nuestro tiempo en fuente de frustración? Una respuesta la hemos encontrado en la especialista Jaqueline Frisch Gauthier, quien ha examinado con detenimiento esta cuestión. Para ello debemos empezar

eliminando ideas que no corresponden a la realidad del trabajo actual, con objeto de evitar una imagen deformada de lo que hoy en día es la actividad profesional, ya que situar la satisfacción del trabajador en relación con marcos de referencia propios o representarnos sus actitudes según el modelo de las nuestras, constituye una de las barreras a las cuales se enfrenta el sociólogo que busca resolver estos imponderables, quien si desea situarlas en su justo campo de acción no debe partir de la idea errónea de que el tener ocupación satisface los imperativos de la conciencia profesional y que realizar con alegría la tarea impuesta es la recompensa del deber cumplido. Estas son actitudes que de ningún modo se presentan en la actual relación laboral. Según la autora, el Survey Research Center de los Estados Unidos de América, encontró que las únicas fuentes de satisfacción en el trabajo son: a) el trabajo mismo; b) el orgullo de pertenecer a un determinado grupo de trabajo; c) la participación del trabajador en la empresa, y d) el salario y la categoría del puesto de trabajo. En Francia, por lo contrario, la participación de los trabajadores en algunas empresas industriales o el orgullo que podría experimentar el trabajador en relación con las tareas desarrolladas por su grupo de trabajo, no cuentan como fuentes de satisfacción; quizás el trabajo mismo y nada más. Solamente en los casos en que el trabajador francés se siente realizador de una particular actividad, cuando se distingue o adquiere cierta preeminencia como miembro de una comunidad, es cuando responde con plenitud a sus obligaciones. La razón de esta antinomia, para ella, es que no podrán nunca identificarse los fines de la empresa con los del individuo, problema social al que considera difícil encontrarle una solución que permita moderar tensiones en la relación obrero-patronal. Lo frecuente es encontrar el fenómeno contrario, esto es, casos en que el trabajador limita en forma deliberada su rendimiento, evita mejorar la producción o mediante la acción colec-

tiva impide la superación personal o frena cualquier ambición individual en aras del interés colectivo.¹⁰⁴

La satisfacción no es la consecuencia subjetiva, ni la productividad la consecuencia objetiva, de una organización eficiente. Un trabajador es más activo cuando satisface de manera efectiva sus exigencias personales; no son los medios más rápidos o los más rentables los que le interesan, sino su nivel de aspiraciones. Tampoco las ventajas que recibe de la empresa son factores que logren su satisfacción, existen casos en que individuos con un nivel social superior y salarios altos se encuentran menos satisfechos que aquellos que realizan un trabajo rutinario y de inferior remuneración. La explicación la encuentra N. Morse en el hecho de que la satisfacción depende, por una parte, de las ambiciones del individuo, por otra, de la medida en que éstas se realizan. Para ilustrar su idea, este otro autor pone el ejemplo de dos personas que reciben tres manzanas cada uno; la más satisfecha es la que esperaba le fuesen entregadas precisamente tres manzanas, la más descontenta será la que obtenga una o dos, o la que esperaba recibir más de tres manzanas. Aspiraciones iguales encuentran, según este sociólogo, diferencias profundas en la respuesta del medio en que se producen o en el nivel de satisfacción que originan; sólo así se entiende que los mismos trabajos rutinarios y los mismos salarios no produzcan idénticas actitudes en el trabajador, o el que ciertos empleados, mejor pagados, estén más descontentos que los peor pagados.¹⁰⁵

Se ha observado igualmente que las mujeres tienen menores ambiciones profesionales y financieras que los hombres. Y no se crea que es la condición de la mujer un sentimiento de inferioridad, o un elemento discriminatorio, el que haya permitido esta curiosa observación;

¹⁰⁴ Gauthier Jacqueline, Frisch, *Moral y satisfacción en el trabajo*, nota número 83, pp. 135 a 137.

¹⁰⁵ Nancy Morse, "*Satisfactions in the white-collar job*", Editorial de la Universidad de Michigan (Michigan Press University), Ann Arbor, Michigan, 1953, p. 110.

ha sido resultado de estudios comparativos, de encuestas y de formularios cuidadosamente preparados, lo que nos permite afirmar lo anterior. Cuando se compara el trabajo de hombres y mujeres que ocupan iguales puestos, sea de mando o de servicio, nos encontramos que son ellas quienes muestran mayor gusto o placer, si así se desea admitirlo, en su desempeño, quizás por un sentimiento de igualdad que las hace pensar que están en condiciones de responder con idéntica eficacia al esfuerzo que se les exija, tal vez por un afán de superación, o de necesidades más graves o por exigencias familiares; pienso que sea menor cualquier afán por demostrar superioridad sobre el sexo masculino; lo cierto es que ha quedado comprobado que hay más entusiasmo y mejor respuesta por parte de las mujeres que de los varones, quienes después de cinco o más años de ingresar a una negociación y de encontrarse realizando el mismo trabajo, acaban por encontrarlo soso, aburrido o rutinario, siendo frecuente que busquen otra actividad o intenten satisfacer sus anhelos en otro medio laboral.

Los aspectos sociales del trabajo han adquirido enorme validez en la presente vida industrial y si se desea que el trabajador adquiera responsabilidad en su función, debe prestarse atención al papel que representan las satisfacciones personales de cada uno, tanto las de carácter económico como las de índole profesional. Los sociólogos han encontrado como motivos de insatisfacción: el calor, el polvo, el frío, la humedad, etcétera, en una palabra el ambiente del centro de trabajo cuando éste no es agradable; para ellos son fuentes de descontento que deben ser eliminadas, a parte de que jurídicamente sean factores que las leyes hayan tomado en cuenta, tratándose de preservar la salud del trabajador. Asimismo, la fatiga muscular o la fatiga nerviosa, como adelante veremos, producen malestar y representan aspectos penosos del trabajo que forman parte de la higiene mental del trabajador, porque provocan rechazos inconscientes e involuntarios, hacen surgir desconfianza respecto del patrono y crean un estado de frus-

tración en el obrero que lo hace sentirse explotado. Estos esquemas mentales deben ser también eliminados porque impiden la acción positiva que significa el interés en la tarea que se realiza y reducen la energía en forma automática, sin pretenderlo o proponérselo el propio individuo. He aquí un caso en que una actitud irresponsable no puede serle imputable al trabajador, ya que proviene de causas mentales que en ocasiones no puede controlar aunque ponga en ello sus sentidos.

Consideramos por lo expuesto, que cuidar estos aspectos resulta tarea a realizar en la industria, el comercio, la agricultura o en cualquier actividad. Eliminar en lo posible lo penoso del trabajo ayuda al desarrollo económico de la empresa, ya que es necesario alejar de la mente del trabajador la idea de que efectivamente está siendo explotado y que si atiende de manera mecánica una actividad que no le agrada, es únicamente por el salario que se le paga y nada más. Debe también desterrarse el pensamiento de que conforme al esfuerzo que se realice es el pago y por lo mismo sujete su acción a lo que estime equivalente en moneda. Evitar la irresponsabilidad en algunas operaciones o en ciertos actos como consecuencia del desgano, el desinterés o las preocupaciones familiares y personales, es hoy por hoy objeto de atención empresarial.

La solución, como puede comprenderse, no puede ser jurídica sino sociológica y está en tres hechos del hombre: primero, que sea él quien por sí mismo se imponga una determinada conducta y se haga el ánimo de que cualquiera actividad a la que se dedique debe ser desarrollada con pleno convencimiento de que tiene que cumplir un deber social; segundo, que le agrade el trabajo que vaya a desempeñar, sea porque domine el oficio o le guste, o porque no le resulte difícil aprenderlo y practicarlo, o porque encuentre en el grupo en el que vaya a actuar, afecto, compañerismo, impulso a sus ideales y respuesta a sus íntimas convicciones; tercero, que estime justa la retribución económica que recibe y la adecue a sus estrictas necesidades. Pretender, por caso, que en un determinado

puesto es posible el enriquecimiento en corto período de tiempo, puede alentar a la persona para que desarrolle un esfuerzo superior a su capacidad y a sus fuerzas, pero esto no le traerá satisfacciones sino respuesta a su ambición. Las aspiraciones corren parejas en el estado social del individuo y éste generalmente acepta lo que considera apropiado a sus conveniencias, rechazando aquello que estima no puede atenderlas. Sólo un estado de *ingente necesidad* puede obligar a una persona al desempeño de un puesto, pero tal fenómeno escapa a todo intento de solución académica o científica; escudriñar en los motivos íntimos para aceptar un trabajo que no gusta o no se desea, es quehacer para el sicólogo, pero no para el sociólogo y mucho menos para el jurista.