

CAPÍTULO VIII

EL OCIO DEL TRABAJADOR

43.	<i>Fundamento sociojurídico de las vacaciones y el descanso</i> .....	227
44.	<i>La acción del Estado en el disfrute del descanso y las vacaciones</i> .....	231
45.	<i>La actividad improductiva</i> .....	238
46.	<i>La jubilación del trabajador</i> .....	241
47.	<i>El deporte</i> .....	246
48.	<i>La cultura</i> .....	249

## CAPÍTULO VIII

### EL OCIO DEL TRABAJADOR

#### 43. FUNDAMENTO SOCIOJURÍDICO DE LAS VACACIONES Y EL DESCANSO

Uno de los temas en donde la participación de la Sociología del Trabajo ha sido más directa e intensa es el relativo al descanso de los trabajadores. La compensación fisiológica al desgaste de energías en la realización del trabajo es quizás una de las batallas más antiguas y más firmemente sostenidas por el ser humano; prácticamente tiene sus orígenes en la Edad Media y en el seno de las corporaciones cuando por motivos religiosos, en un principio, y por exigencias sociales más tarde, empezó a concederse al obrero el descanso semanal. El derecho a un comportamiento independiente una vez concluidas las tareas emprendidas para ganar el sustento, garantizar a la familia y dar educación a los hijos, reiteradamente expresadas en nuestro estudio, ha sido desde tiempos inmemoriales imperativo de la conducta humana. El hombre ha trabajado y lo ha hecho intensamente con la finalidad de obtener satisfacciones mínimas, entre las cuales debemos considerar en renglón muy importante el descanso y el esparcimiento individual, familiar o colectivo.

Pierre Naville en un interesante análisis nos señala que la evolución en el trabajo industrial hizo surgir formas inéditas de separación del pensamiento y ejecución del trabajo; el obrero en la medida que aplica su actividad en un taller lo hace pensando en los beneficios que aque-

lla pueda retribuirle y en su fuero interno hace una división entre lo que entiende por obligación y lo que no está incluido en el cumplimiento de un deber; en esto siente que es absolutamente libre para actuar. El trabajador —agrega— tiene conciencia de que debe ejecutar una determinada tarea y que su tiempo de labor está controlado, dirigido y pensado por un ser igual a él que jerárquicamente conserva el poder para someterlo a la observancia de ciertas actitudes, pero tiene perfecta noción y de ello aísla su pensamiento, de que no puede exigírsele algo que vaya más allá de esas obligaciones y que, extinguida la jornada, solamente si tiene voluntad de hacerlo, puede atender otros menesteres. A partir de ese instante el tiempo es completamente suyo y su pensamiento ajeno a la función que ejecuta.<sup>148</sup>

Hubo épocas en que esto no fue posible, ya fuera por exigencias del empleo, por la extensión de la jornada o porque el trabajador no tenía noción respecto de la forma de utilizar su tiempo libre; sabía que era necesario subsistir junto con su familia y su pensamiento lo concentraba en estas dos únicas actitudes: obtener un salario y reponer sus fuerzas para continuar su labor. El campo para ejercer su independencia de espíritu era muy limitado y ni siquiera podía organizar a su gusto la distribución de las horas de descanso de que disponía, mucho menos pensar en qué las ocuparía, pues la enajenación del trabajo era lo único que respondía a la realidad de su existencia. De ahí la separación que se operó más tarde entre su pensamiento y acción y la naturaleza de la dicotomía a la que hacemos referencia, cambio al que contribuyó la civilización del trabajo, como lo han hecho entender los sociólogos, a quienes ha correspondido el estudio de la transformación que tuvo lugar en las comunidades cuando fue condición esencial en el impulso a la productividad, mayor número de horas de reposo. El hom-

<sup>148</sup> Naville, Pierre, "El trabajo asalariado y su valor", capítulo de la obra *Sociología del trabajo*, t. II, p. 113 y ss. V. nota número 9.

bre al liberarse de las rutinas que durante siglos dominaron sus energías y que habían anulado su facultad de pensar, de disfrutar y hasta de crear para sí mismo situaciones de contemplación activa (según algunos sociólogos denominan a la recreación), tomó al trabajo como simple forma de vida y sin restar importancia a sus tareas, las estimó complementarias de su acontecer y no como único motivo de su existir.

El hombre se ha convertido en la materia prima más preciada que debe ser protegida y conservada para obtener de ella los recursos que exigen las modernas sociedades industriales, de ahí que se estime insensato desperdiciarla, sobre todo cuando al alcanzar cierto grado de desarrollo su valor resulta incalculable. El trabajador, ser humano al fin, así lo ha comprendido y esta es la razón para el otorgamiento de beneficios de contenido social. Desde luego que aún subsisten restricciones para el goce de algunos de ellos, pero mucho se ha avanzado en el terreno del ocio y a ello ha contribuido en gran parte la Sociología. En el conocimiento de las realidades de la vida laboral y en la elaboración de numerosas normas jurídicas, su influencia ha sido destacada, pues no es posible legislar en abstracto si no se conoce la realidad concreta, de la mano de obra y sus repercusiones en el desenvolvimiento fabril, campo donde la disección del cuerpo social requiere de un buen bisturí. Ahí entra el derecho del trabajo pues se convierte en el mejor instrumento para la práctica de cualquier operación laboral. Así es como entendemos sociológicamente la naturaleza jurídica del descanso.

Piensa Lyon-Caen que el descanso dominical consagrado por las ordenanzas y reglamentos de las corporaciones, por motivos confesionales, junto con el impuesto en las numerosas fiestas religiosas, constituyó la base de las impositions actuales. Para él la Revolución Francesa intentó en vano substituir con la fórmula laica de las llamadas *fiestas nacionales*, las religiosas, pero ningún avance se logró para continuar considerando al descanso como la úni-

ca justificación sociológica de su preservación. Bajo la Restauración y al volverse a instaurar el catolicismo como religión de Estado, la ley francesa de 18 de noviembre de 1814 restableció el descanso dominical, aunque bien pronto desapareció, pues con la monarquía no volvió a concederse a los obreros, sino únicamente a las mujeres y a los niños, constituyendo un abuso la supresión que de él se hizo.<sup>149</sup>

Pero el descanso semanal se impuso, independientemente de su origen, como un imperativo social, a causa de consideraciones fisiológicas que permitieron descubrir su necesidad. Quizá de no haber existido sugerencias de orden médico para imponerlo, se hubiese prolongado durante todo el siglo pasado la práctica infame de sólo permitir el reposo durante unas horas cada día, sin otra compensación que un aumento cuantitativo en el salario.

Igual fundamento encontramos para el disfrute de las vacaciones. Para casi todos los autores de la materia laboral son, por así decirlo, una prolongación del descanso semanal, con la única adición de que el descanso continuo por varios días, repone las energías del hombre en mayor medida y le recompensa por el trabajo; le permite además identificar, aunque sea por corto período, su vida familiar y social, sobre todo cuando existe para el trabajador la posibilidad de trasladarse a centros de recreación o de simple reposo; planea viajes, excursiones o paseos locales, en los que espera encontrar un ambiente distinto a aquel en el cual convive rutinariamente, aunque a veces, como reza un refrán mexicano: "resulte más cansado descansar que trabajar". La sola idea de que pasado cierto período de trabajo se puede tener derecho a un descanso más prolongado representa para el ser humano un cambio de actitud que se refleja en su ánimo y estado de salud. Las vacaciones han sido ante todo consecuencia de un régimen de conducta que parte de la conside-

<sup>149</sup> Camerlinck y Gerard Lyon-Caen, obra citada en nota núm. 108, p. 167.

ración de que el agotamiento del obrero debe evitarse y que el reposo, aun tomándolo como evasión, se le acepta como tal, por ser condicionante de una actitud colectiva propia de la clase productiva, ya que el trabajo fragmentario, debidamente reglamentado y convenientemente dirigido, posee mayor atractivo para el hombre y da otra orientación al mecanismo rutinario de las empresas.

El *derecho a la pereza* como apuntan algunos sociólogos, es coetáneo al derecho de satisfacción en el trabajo, en tanto ambos constituyen en nuestros días una conquista más del espíritu que del cuerpo, pues uno y otro se complementan en la provocación de incentivos no materiales caros al ser humano; por ello así como se organiza el trabajo es conveniente organizar los descansos, a fin de que integren el corolario del continente mental del universo laboral, tal y como la fuerza del trabajo lo es del universo material del taller, la fábrica o la oficina. La actividad recreativa al despojarse la mente del bagaje emocional que el cumplimiento de la obligación representa, se traduce en un sentimiento afectivo, en un nuevo estilo de vida y en un impulso motor de frescas realizaciones.

#### 44. LA ACCIÓN DEL ESTADO EN EL DISFRUTE DEL DESCANSO Y LAS VACACIONES

El descanso dominical, los descansos obligatorios y las vacaciones no habrían sido posibles de no haber intervenido la administración pública para imponerlos. Al descanso semanal y los descansos que obedecen a razones patrióticas o políticas el Estado los ha rodeado de ciertos atractivos como el del pago, o les ha proporcionado estímulo como el de ampliar las horas de disfrute del mismo. Aunque con un denominador común encontramos en los descansos y las vacaciones grados o sistemas jurídicos de diferente aplicación. Actualmente en la casi totalidad de los países se concede el descanso de un día a la semana aun cuando dicho día no sea precisamente el domingo sino

cualquiera otro. Recordemos que se ha recomendado el día domingo para el descanso semanal, excepto en las actividades que no lo permiten. Pero en algunos países (Alemania Occidental, Francia, Gran Bretaña, Estados Unidos de América y México) se viene adoptando la práctica en determinadas actividades, de conceder dos días seguidos de descanso por semana, o sea lo que se denominado genéricamente "la jornada semanal de cuarenta horas". Por regla general el trabajo burocrático o de oficina, o el de algunos negocios en que la productividad está sujeta al control del personal y no a la cantidad de piezas o artículos que se fabrican, o el de aquellas empresas donde las máquinas, por circunstancias del mercado, no pueden utilizarse a toda su capacidad, se descansa los días sábado y domingo.

En aquellos países altamente industrializados en los que el salario se cubre por horas efectivas de trabajo, se acostumbra asimismo el doble descanso semanal, como exigencia de los propios trabajadores, quienes regulan su presupuesto con base en el importe de cada hora de labor y no con base en el pago de una jornada diaria o semanal, presentándose ya el caso de reducir aún más la jornada de cuarenta horas. Otras modalidades se contraen al otorgamiento del descanso de las tardes del día sábado o al desempeño de descansos y jornadas intermitentes; esto es, el trabajo ordinario se desempeña durante dieciocho a veinticuatro horas seguidas a cambio del disfrute de treinta y seis a cuarenta y ocho horas de descanso. Como se ve, los sistemas varían pero el propósito y la finalidad vienen siendo los mismos: la reposición periódica de la fatiga que acompaña a todo trabajo, aparte cualquier otro razonamiento material o cultural.

En el orden internacional la lucha por el descanso y las vacaciones son muy antiguos. Desde el Tratado de Versalles se recomendó otorgar el día domingo como descanso obligatorio a los trabajadores, imponiéndose como norma el descanso industrial en el convenio número 14 de la OIT, aprobado en la asamblea que tuvo lugar el

año de 1921. La jornada de cuarenta y ocho horas se aprobó en la reunión de 1930 mediante el convenio número 30 y a partir de entonces fue aceptado universalmente como obligatorio el descanso semanal. Convenios posteriores aprobaron el pago de vacaciones y para ilustrar lo anterior ofrecemos la siguiente información:

1º El Código Social de Alemania Federal (promulgado el 18 de agosto de 1980) contiene disposiciones sobre descanso y vacaciones de diversa índole: de reposo, de estudios, de capacitación, de compensación, etcétera. El de Alemania Democrática ordena el descanso semanal para la totalidad de las actividades y concede de dieciocho a veinticuatro días de vacaciones al año, pudiendo ampliarse este período en tres a seis días, como incentivo por alta productividad (Ordenanza del Consejo de Ministros de fecha 28 de septiembre de 1978). Las condiciones climáticas imponen períodos complementarios de vacaciones. Y a las víctimas de persecución fascista, cualquiera que sea su ocupación o las características del trabajo que desempeñen, se les han otorgado por excepción de veintisiete a treinta y cuatro días de vacaciones al año.

2º En Austria se aumentó el período de vacaciones a los obreros de la construcción a treinta días por año (Ley federal de 13 de noviembre de 1968). En Bélgica, aparte del disfrute de un período anual de veintinueve días vacacionales se conceden diez días adicionales, llamados *feriados* cuyo disfrute puede ser alterno o consecutivo (Ley de fecha 4 de enero de 1974). Por lo que corresponde a Dinamarca, las vacaciones anuales son a razón de día y medio por mes de empleo en el año civil; pueden abarcar hasta cinco semanas en un año con pago de una prima adicional al salario de 7.25% sobre el importe de las percepciones mensuales.

3º Sin duda es el Código de Trabajo de Francia el que regula en forma sistemática y amplía el derecho de los descansos y las vacaciones (capítulo IV), aparte de establecer su pago obligatorio cualquiera que sea el número de días que descansa el trabajador. La extensión de los pe-



riodos vacacionales varía entre cuatro semanas mínimo y seis semanas máximo, según las condiciones que se pacten en los contratos colectivos o en convenios especiales sobre este derecho, vigentes para determinadas industrias. Se ha pretendido en fecha reciente reducir tanto el número de días de descanso como el de vacaciones, pero las protestas habidas lo han impedido, máxime cuando el gobierno socialista de Mitterand hiciera ofertas para otorgar beneficios adicionales al respecto, lo cual no ha sido posible legislar ya que la ley número 77-966 que reformó el Código de Trabajo en sus apartados 22, 28 y 31 (publicada la reforma el 12 de julio de 1977) hasta el momento no ha sufrido alteraciones y continúa vigente.

4º Los países socialistas han reglamentado los descansos y las vacaciones adoptando diversos sistemas: Un reglamento de empresa en Bulgaria amplía en seis días el período vacacional ordinario de veintiocho días, como incentivo a los trabajadores cuyo esfuerzo contribuya de modo eminente a la economía del país (Decreto número 21 de 26 de mayo de 1969). Hungría promulgó un decreto por conducto del Ministerio de Trabajo para permitir la revisión del período vacacional cada cinco años en cada empresa del Estado (Decreto número 11 de 21 de abril de 1971). Polonia, por ley de 29 de abril de 1969, amplió el período de vacaciones anuales pagadas de catorce a veintiún días. En Rumania el Consejo Central de la Unión General de Sindicatos amplió asimismo a veinticuatro el período vacacional, con pago de salario íntegro (Decreto de 5 de octubre de 1973). En dos reglamentos del Presídium del Comité de Sindicatos y del Comité de Estado para asuntos laborales y sociales, la URSS aumentó las vacaciones en proporción a la actividad desplegada por los trabajadores en los consorcios de *Sovjoses* (no en los *koljoses*), al igual que el otorgamiento de descansos adicionales o extraordinarios. Dichos *Sovjoses* son los encargados de aplicar una política uniforme en la materia, con la finalidad de revisar el nivel de calificaciones para aumentar o mejorar la calidad del trabajo (de acuerdo con

los cambios que se realicen en el reciclaje de los trabajadores) y otorgar descansos adicionales que sean aprobados por el Comité de Estado, al cual se sujetan los acuerdos respectivos de los comités de sindicatos. (Reglamentos de fechas 22 de junio de 1976 y 26 de agosto de 1977; Orden número 850 de fecha 11 de septiembre de 1979 dictada por el Comité Central del Partido Comunista).

5º Finalmente, respecto a América Latina, los países han concedido períodos más amplios de descanso y vacaciones. Argentina concede hasta treinta días incluidos ciertos descansos extraordinarios que se otorgan en el curso de un año a título de permisos para la atención de asuntos particulares, con pago de salario. Brasil al modificar el capítulo IV del Título II de la Codificación de Leyes Laborales en materia de vacaciones, concede actualmente un período mínimo de doce días hábiles por año y un período máximo de treinta días naturales (un mes) que debe coincidir de preferencia con los meses del año, excepción hecha del mes de febrero, para permitir una mejor distribución de las labores en cada negociación. Se concede sin embargo a los patronos el derecho de descontar del número de días vacacionales el de días por faltas injustificadas al trabajo que no ameriten otro tipo de sanción. Además, como pago adicional, se cubre el importe de la tercera parte del salario correspondiente al período vacacional. Uruguay concede vacaciones pagadas como prestación del contrato de trabajo, pudiendo extenderse el período de su disfrute a treinta días naturales (Decreto número 545 de 10 de agosto de 1975). Los demás países, como México, han establecido escalas vacacionales conforme al número de años de servicio, que van de seis a veintiocho días (una a cuatro semanas efectivas).

En materia de descansos y vacaciones la legislación mexicana ha sido generosa, pues desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 se concedieron éstas a los trabajadores con pago de salario. El artículo 82 de dicha ley indicaba que aquellos trabajadores que tuvieran más de un año de servicios disfrutarían de un período anual de vacaciones

que en ningún caso podría ser menor de cuatro días laborables; después de dos años de servicios el período incluiría por lo menos seis días laborables, quedando sujeto a convenio un mayor número de días. Este período se aumentó a catorce días laborables por año de servicios en las reformas que tuvieron lugar el año de 1962, en las cuales se suprimió asimismo un párrafo que autorizaba a los patronos a descontar el número de días vacacionales por faltas injustificadas del trabajador. Por otra parte, en los contratos colectivos se fijaron mayor número de días que los otorgados en la ley, llegándose en algunos casos a conceder hasta treinta días laborables o más, como sucede en las industrias petrolera, eléctrica, automotriz, etcétera.

Respecto de los descansos, independientemente del descanso semanal se fijaron como días adicionales de descanso obligatorio, con pago de salario, cuatro días: 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre y 25 de diciembre; que al correr del tiempo fueron en aumento, pues sucesivamente se agregó el 21 de marzo de cada año, así como el 5 de febrero. Es conveniente señalar que este número de días ha sido aumentado por varios sindicatos en las revisiones de los contratos colectivos, que suman en algunos hasta diecinueve días por año, incluidos los descansos legales.

La ley vigente contiene las siguientes modalidades:

a) Tratándose de los descansos, aparte del semanal (a. 69 LFT) que ha de procurarse sea el domingo (a. 71 LFT), se han agregado como días de descanso obligatorio el 1º de enero y el 1º de diciembre cada seis años, cuando corresponda a la trasmisión del Poder Ejecutivo Federal (a. 74 LFT). El trabajador que labore el día domingo percibirá una prima adicional de 25% cuando menos sobre el importe de los días ordinarios de trabajo. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios los días de descanso, pero si por alguna circunstancia se vieren obligados a hacerlo el patrono pagará, independientemente del salario correspondiente al día de descanso, un

salario doble, por el servicio extraordinario prestado (a. 73 LFT).

b) El período anual de vacaciones continúa siendo de seis días por lo menos, cada año, aumentándose en dos días laborales por año hasta llegar a los doce años de servicios, y se aumenta en dos días más por cada cinco de servicios (a. 76 LFT). El período vacacional no puede quedar sujeto a ninguna compensación o descuento, por lo contrario, el trabajador tendrá derecho cuando salga a vacaciones, al pago de una prima no menor al importe del 25% sobre los salarios que le corresponden por dicho período de vacaciones (aa. 78, 79 y 80 LFT).

c) Las vacaciones deberán concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios y los patronos entregarán al trabajador, cada año, una constancia que contenga la antigüedad cumplida, al momento de iniciar su disfrute, para que de acuerdo con ella tenga conocimiento del número de días que tiene derecho a vacacionar y la fecha en que podrá hacerlo (a. 89 LFT).

d) Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, de dieciocho días laborales, por lo menos (a. 170 LFT).

e) Con relación a trabajos especiales, las tripulaciones aeronáuticas disfrutarán vacaciones por un período anual de treinta días de calendario, no acumulables; se aumentará un día por cada año de servicios sin exceder de sesenta días de calendario (a. 233 LFT). Los trabajadores a domicilio tendrán derecho a vacaciones anuales pagadas (a. 328 LFT). Los trabajadores de los buques disfrutarán de doce días de vacaciones por año, que se aumentará en dos días por cada cinco años de servicios (a. 199 LFT).

f) A los empleados públicos se les han concedido veinte días laborables al año para disfrutar sus vacaciones (a. 30 LFTSE) y

g) Los profesores de enseñanza primaria, secundaria y normal han alcanzado el beneficio de varios períodos de vacaciones que llegan a cubrir casi tres meses de días laborables. Con relación al personal académico y adminis-

trativo de las universidades, las vacaciones varían entre treinta y noventa días hábiles por año, incluidos descansos adicionales que se han otorgado.

#### 45. LA ACTIVIDAD IMPRODUCTIVA

La actividad improductiva es parte del ocio del trabajador. Incluiríamos, como desean algunos sociólogos, la actividad semiproductiva, dentro de la que incluyen el trabajo particular que realizan aquellas personas sin obligaciones fijas, ya sea en talleres propios o simplemente en su domicilio, con la finalidad de ocupar las horas libres de que disponen, o el propósito de obtener alguna ayuda económica adicional, al cobrar por ellos. En realidad, aunque esto es una forma de ocio también, consideramos que el hecho de tratar de obtener algún beneficio patrimonial modifica en sus finalidades el objetivo del descanso.<sup>150</sup> En otras palabras, al realizar una persona la fabricación de algún mueble o de objetos de arte; al ejercer el oficio que conoce o practicar labores de artesanía, con el objeto de obtener un pago por ello, estimamos que esta actividad lucrativa tiene naturaleza productiva y se ve involucrada en cualquiera de los tipos de trabajo reglamentados por la ley, o sea, el trabajo a precio alzado o por obra determinada.

Nos concretaremos por esta razón al examen de actividades domésticas, de hogar propiamente dichas, en las que sí se producen objetos por entretenimiento y no por obtener un beneficio económico, por modesto que éste sea. Es frecuente, aunque no entre nosotros ni en algunos países en vías de desarrollo, que el hombre que trabaja por largo tiempo y deja de hacerlo en un momento determinado, ya sea porque obtenga derecho a jubilarse o porque se retire a la vida privada en virtud de tener

<sup>150</sup> Trabajos de R. Callois, "Les jeux et les hommes"; L. Desplanques, "Cultura recreo y distracciones", F. J. Forastie, "Artes Menores", en *Revista del Centro de Estudios Sociológicos de París* (traducción española), editorial PUF, París, 1958.

resuelto su problema económico, dedique su tiempo libre al arreglo del jardín de su casa, sobre todo si ésta es de campo (o cuando le es posible adquirirla), o a trabajos de fontanería, herrería o carpintería, como *hobbie* o entretenimiento, según la expresión inglesa. En estos casos deja las ciudades o poblaciones donde ha vivido y cambia su residencia a lugares menos congestionados o se traslada a zonas suburbanas en donde puede contar con una casa aislada, soleada y con espacios, en los que va en busca de tranquilidad para su mente y espíritu. Hombres de negocios o personas de amplios recursos económicos construyen estas viviendas y aun cuando desempeñen alguna labor, procuran también emplear su tiempo libre semanal o vacacional en esta clase de actividades.

Pues bien; el trabajador común procura a su vez distraer ese tiempo arreglando algo del hogar, y si cuenta con un "estudio o cuarto de trabajo" se dedica a la lectura, a la pintura, a la práctica de algún arte que ya conoce, o busca a los vecinos y amigos que se encuentren en iguales condiciones, a efecto de desarrollar alguna actividad o simplemente conversar. Esta es la llamada actividad improductiva. Infinidad de personas encuentran actualmente una ocupación útil en su hogar y dedicados a ella pasan su tiempo libre. Hay quienes debido a su habilidad manual producen objetos o artefactos útiles y prácticos, algunos hasta de su propia inventiva para facilitarse alguna tarea de arreglo o de limpieza; otros destinan su ocio a las miniaturas, a la construcción de modelos a escala de barcos, aviones, automóviles u otros juguetes; incluso elaboran ellos mismos las piezas respectivas; varios prefieren la decoración o el cultivo de un instrumento musical; en fin, podríamos enumerar múltiples ocupaciones al respecto en las que la persona, sin abandonar el domicilio, emplea varias horas ajenas a las dedicadas a leer un periódico o un libro, ver la televisión o escuchar música, que son las más socorridas.

Fuera del hogar encontramos otros motivos de distracción, que por su índole llamaríamos privados, ya sea por-

que no requieren de audiencia o porque al ser el individuo retraído o aislado en su modo de vivir, no gusta de alternar con otras personas, sino distraerse sólo. En estos casos, la asistencia a museos, bibliotecas, salas de concierto o jardines públicos (de ornato, zoológicos, de reposo, etcétera) en los que no necesita hablar con nadie, sino sólo escuchar, admirar o contemplar objetos de la naturaleza, permiten la tranquilidad personal y el alejamiento mental de motivos de inseguridad o intranquilidad.

Podríamos ampliar estos conceptos y ejemplos, pero no es propósito de nuestro estudio hacerlo, sino explicar que a tales atributos del descanso contribuyen en medida muy importante el retiro y la jubilación, que sí son motivos de reglamentación jurídica actual que debemos considerar y separar. Veamos por lo pronto el retiro. Los sociólogos lo definen como una separación necesaria o voluntaria del trabajador del trabajo que desempeña. Hay retiros necesarios cuando el obrero se ve obligado a dejar cualquier actividad por incapacidad física que le impide continuar en ella; en otras circunstancias, el hombre que sufre algún problema mental, se ve obligado también al abandono de su ocupación. La simple separación del trabajador por cualquier motivo legal o injustificado representa un retiro, aun cuando sea temporal. Finalmente, el hecho de que alguien ya no desee trabajar implica un retiro, improductivo como ya hemos visto, pero no debido a un deber jurídico.

El retiro por razones legales tiene otras características. Lo hemos definido como la situación jurídica en que se encuentran las personas que habiendo desempeñado servicios públicos o privados por determinados períodos, se ven obligados a abandonarlos como consecuencia de acontecimientos imprevistos. En el derecho militar —hemos agregado— es la orden dictada por las autoridades respectivas a virtud de la cual los miembros de las fuerzas armadas de un país, están obligados a separarse del servicio activo. Situación de retiro es aquella en que son colocados, mediante órdenes expresas, los militares, con la suma de dere-

chos y obligaciones que fija la ley, al ejercer el Estado la facultad de no utilizar sus servicios.<sup>151</sup>

El retiro no es por lo mismo la jubilación; puede ser una de las formas de ella cuando el trabajador aún carece del derecho a jubilarse o cuando los miembros del ejército, la armada o las fuerzas aéreas, al momento de separarlos, se les otorga alguna pensión jubilatoria. Por esta razón son muy limitadas las legislaciones que reglamentan el retiro civil y si actualmente se le encuentra en las cláusulas de alguna convención colectiva, es a título de concesiones limitadas a la presencia de ciertos acontecimientos o a finalidades altruistas.

#### 46. LA JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR

La jubilación es la terminación de cualquier relación de trabajo por haber cumplido el trabajador un determinado número de años de servicio, con pago de una remuneración calculada conforme a una cuantía proporcional del salario o sueldo que haya percibido en ese período. Se extiende el concepto al importe de toda pensión que se otorgue cuando sobrevenga una incapacidad permanente que impide al obrero continuar en el desempeño de sus actividades ordinarias, haciéndole entrega en estos casos de una retribución económica substitutiva del salario. Para la doctrina francesa la jubilación es el medio a través del cual el empleado pone fin a un contrato de trabajo por motivos de edad, en tanto que para la doctrina alemana constituye una forma de separación que da lugar el correspondiente juego de garantías legales o convencionales puestas en ejecución y consecuencia directa de la relación de trabajo. El concepto más amplio se encuentra en la doctrina belga, la cual le otorga el carácter de un derecho que beneficia a cualquier trabajador, público o privado, como compensación al esfuerzo realizado por cierto

<sup>151</sup> *Diccionario jurídico mexicano*, UNAM, t. VII (en prensa).



tiempo y a los servicios prestados durante cierto número de años, sin especificación o límite de edad.<sup>152</sup>

La jubilación ha sido clasificada tanto en el derecho del trabajo como en la sociología en tres grupos: 1º voluntaria y forzosa; 2º ordinaria o por edad avanzada, y 3º por invalidez o incapacidad. Pero a nosotros interesa presentarla como una forma más del ocio del trabajador a quien beneficia con base en dos aspectos: uno de índole sociológica, referido al descanso absoluto desde el punto de vista del trabajo consuetudinario, por regla general extendido hasta sobrevenir la muerte; otro de naturaleza jurídica, consistente en la terminación de cualquier actividad productiva por la cual reciba un salario, así como el derecho del trabajador a recibir una pensión que le permita subsistir, independientemente del hecho si desea o no descansar o dedicar el tiempo libre de que ya dispone, al reposo, al "ocio activo" como hoy se dice cuando dicho tiempo libre se emplea en la realización de cualquier actividad creativa, o a otra clase de acción derivada del cambio de vida que se opera al quedar el ser humano jubilado.

El derecho a la jubilación ha sido universalmente admitido y lo consignan la legislación o los propios contratos colectivos de trabajo. Varía de país a país en cuanto a la forma de otorgarlo; algunos como Francia, Alemania Occidental, Bélgica, Gran Bretaña o Estados Unidos de América facultan la separación del trabajador cuando ha llenado determinados requisitos, unos de edad y otros de años de servicios; en otros países se ha instituido como un derivado de la previsión social; pero en todos lo característico es, por una parte, la contribución económica del trabajador a un fondo o caja de seguridad como se le denomina, por la otra, la obligación impuesta a los patronos de hacer una contribución por lo menos igual o mayor a la que haga el trabajador a efecto de que al ejer-

<sup>152</sup> Leyes de Francia, Alemania Occidental y Bélgica, de fechas 27 de octubre de 1970, 30 de marzo de 1973 y 29 de junio de 1971, respectivamente.

citar éste el derecho a jubilarse, el Estado integre con alguna suma complementaria o adicional, el importe de una cantidad periódica que reciba.

La jubilación por haber cumplido el trabajador un cierto número de años de servicios tiene que solicitarla el interesado, porque bien puede suceder que desee continuar prestándolos, por conveniencia propia o simplemente por gusto; por conveniencia cuando a mayor número de años de trabajo la pensión jubilatoria represente para el trabajador un beneficio patrimonial más amplio; por gusto, cuando la persona sienta que al retirarse va a encontrar un vacío en su vida y como no sabe a ciencia cierta la forma de emplear el tiempo libre de que disponga, ante un temor infundado, prefiere continuar en el ejercicio de sus actividades ordinarias.

Este último caso es el que más ha interesado a la Sociología del Trabajo, con objeto de orientar al trabajador para encontrar alicientes positivos en el retiro, o aprovechar su descanso de la mejor manera posible. Se ha procurado llevarlo al convencimiento de que la jubilación constituye una necesidad física y mental del individuo, a crearle conciencia en el sentido de que al jubilarse necesariamente implica no tener ninguna actividad, esto es, *no tener quehacer o para no hacer nada*, como se dice en el lenguaje popular; a convencerlo de que la negativa al abandono del trabajo puede traer un perjuicio de mayor consideración que el beneficio patrimonial que reciba si permanece en él, pues se restan años a una vida mantenida por largo tiempo en aguda tensión nerviosa y en la que energías y facultades van en disminución, siendo cada día más débiles las respuestas al esfuerzo que exige. En otras palabras, hacerle ver que la capacidad del ser humano al correr los años se reduce y torna sensible al rendimiento que de él se espera, por cuya razón "sabia virtud es retirarse a tiempo" como ha dicho el poeta Renato Leduc.

Diferente es el sistema tratándose de la jubilación por edad. Para el sociólogo ésta debe ser forzosa al llegar el

cumplimiento de cierto número de años de vida del trabajador: sesenta y cinco, setenta o un poco más, cuando las facultades de la persona lo permitan o cuando se presente alguna circunstancia de excepción. Son distintas las estimaciones jurídicas aunque contribuyen a idéntico fin. En el derecho del trabajo la jubilación por edad únicamente representa un requisito formal que es necesario llenar si se desea obtenerla sin tomar en cuenta otras consideraciones. Pongamos un ejemplo ilustrativo: el de nuestra legislación, porque ha resultado una de las más eficaces, de las más generosas y de las más amplias en la materia. Aclaremos únicamente que no es la Ley federal del trabajo donde se incluye el derecho a la jubilación, sino en las leyes de seguridad social donde se consigna el beneficio y se precisa el *quantum* de las pensiones jubilatorias. Complementariamente algunos contratos colectivos, como ya indicamos, son los que consignan beneficios mayores a los otorgados por la ley.

Tienen derecho a la jubilación los trabajadores con treinta o más años de servicios efectivos, cualquiera que sea su edad. Sin embargo, se presentan las siguientes situaciones: en el disfrute de una pensión jubilatoria por vejez, es necesario, aparte de haber laborado esos treinta años, haber cumplido cincuenta y cinco años de edad tratándose de trabajadores ordinarios; cincuenta y tres años si se trata de trabajadores al servicio del Estado y en algunos casos menos de cincuenta años. A los profesores de enseñanza primaria o secundaria se ha otorgado el beneficio de jubilarse con treinta años de servicios efectivos, cualquiera que sea su edad; por cuyo motivo si consideramos que una persona ingresa a la enseñanza pública entre los diecisiete y los dieciocho años, puede tener derecho a la jubilación entre los cuarenta y siete o cuarenta y ocho años. Existe en algunos países europeos la llamada *jubilación transitoria*, que en realidad constituye una especie de pago temporal por presentarse circunstancias que obligan al trabajador al retiro asimismo temporal del trabajo y que tiene como límite de edad entre los cuarenta y los

cincuenta años; por ello la consignamos aquí. Para nosotros la presencia de circunstancias imprevistas implica solamente el derecho a percibir una pensión.<sup>158</sup>

Esto nos lleva a la distinción entre pensión por jubilación y pensión por cualquiera otra causal contenida en una legislación. La primera se concede, repetimos, por haber alcanzado el trabajador determinada edad y por haber cumplido un período fijo de servicios, no existe en este caso ninguna posibilidad de obtener pensión jubilatoria más que ésta. La segunda se obtiene por vejez, por incapacidad o invalidez; a) por vejez, la pensión se alcanza al llegar a la edad límite siempre que se tenga un número límite de años de servicios (quince, veinte o más); por la naturaleza de algunas actividades (minera, de transportes, de productos químicos, etcétera) que no permiten al trabajador permanecer en ellas más de un tiempo ya estudiado de antemano, evitando que el trabajo produzca trastornos fisiológicos nocivos para la salud; b) si se ha llegado a la edad de jubilación y por alguna circunstancia no se tienen los años de servicios fijados, la regla general impuesta ha sido indemnizar al trabajador sin concederle pensión; c) Por incapacidad se obtiene pensión jubilatoria a cualquier edad, siempre que dicha incapacidad impida la obrero la realización de su trabajo ordinario; d) por invalidez la pensión se otorga por prescripción médica cuando son patentes problemas fisiológicos, mentales o de otra naturaleza similar; e) debe distinguirse entre la calidad de trabajador jubilado y la de trabajador pensionado, aunque el beneficio venga a ser el mismo, esto es, que se dejen de prestar servicios y se obtenga el pago de alguna cantidad que compense la falta de salario; porque el origen de ambas situaciones es a su vez distinto y así lo reconoce la ley.

Las anteriores consideraciones conducen a un solo resultado: la jubilación desde el punto de vista jurídico

<sup>158</sup> Fromm, Erich, *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea*, Fondo de Cultura Económica, México, 1955, (5a. ed.).

forma parte del sistema de prestaciones convenidas entre patronos y trabajadores, que se toman de un fondo de previsión social con diversas aportaciones de aquellas personas que hayan contribuido al mismo y adquieran el derecho a una retribución periódica. Sociológicamente no es sino una de las formas en que el trabajador obtiene un justificado descanso, con una retribución económica asegurada de por vida, a efecto de utilizar el tiempo libre que la jubilación representa, en lo que más convenga a sus intereses.

#### 47. EL DEPORTE

El deporte ha sido considerado una de las formas alternas del ocio del trabajador. La justificación que se ofrece en la adopción de este criterio es que simplemente se trata de un hecho social al que el orden jurídico no toca, pues su ámbito de acción es estrictamente contractual y ha sido más bien el Estado quien se ha preocupado por ofrecer al trabajador algún aliciente para que ocupe parte de su tiempo libre en la práctica deportiva. Se le engloba en las llamadas *actividades de recreo* dentro de la sociología del trabajo y debemos admitir que en estas la aportación del derecho ha sido relativo, aunque no de menor interés para nuestros objetivos. Veámoslo.

Distingamos con los sociólogos el *recreo cotidiano* de las *recreaciones*. Para ellos el primero es el que otorga a los trabajadores como parte de la función productiva, alguna distracción dentro de la jornada, no en forma sistemática sino esporádica; o bien a través de actos culturales, educativos o de simple entretenimiento; sea en una sala cinematográfica adaptada, donde se exhiben películas documentales no siempre relacionadas con el trabajo, o por medio de pláticas o conferencias destinadas a ilustrar la prevención de riesgos o la utilidad del uso de accesorios protectores de la salud. En ocasiones se suspenden las labores para que los trabajadores departan por dos o tres horas, para lo cual se corta la jornada o se anticipa

su conclusión. Los objetivos son retirarlos de sus tareas y permitirles que su mente y atención las dirijan hacia otros campos de acción.

Recreaciones en cambio las consideran los actos organizados con el único propósito de proporcionar al trabajador y por extensión a sus familiares, lo que propiamente llamaríamos un *divertimento*, esto es, eventos para distraerlo no desarrollados ya dentro de la jornada o el centro de trabajo, sino en forma periódica, como pueden serlo una excursión, una función teatral, un baile, un encuentro deportivo, etcétera. La recreación o la *semirrecreación*, forma adicional a la que otros sociólogos incluyen en la clasificación de las recreaciones, son motivos de evasión en los que divagan la mente y el espíritu, disocian al ser humano del trabajo, le orientan hacia otros fines sociales y lo alejan de sus diarias preocupaciones. "La necesidad de evasión —nos ha dicho un eminente sociólogo— es más urgente para la conciencia de la mayoría de los trabajadores, en determinadas ocasiones, que la productividad misma, si a ésta no se le buscan otros alicientes de carácter recreativo, aun cuando esto tenga lugar ocasionalmente".<sup>154</sup>

Es en el capítulo de recreaciones donde podemos ubicar el deporte. No es en la ley pero sí en los contratos colectivos de trabajo donde encontraremos alguna relación sobre la materia. En efecto, desde hace varios años han sido incluidas cláusulas en las que los empresarios hacen ciertas concesiones a los sindicatos o a los trabajadores para que mediante ayuda económica se construyan instalaciones deportivas o tengan los segundos facilidades para prácticas deportivas. En la mayor parte de las ocasiones sólo se entregan algunas sumas de dinero para la adquisición de equipos, vestuarios y útiles deportivos, utilizados por los obreros en su días de descanso en encuentros con otros grupos de trabajadores. Existen en todos los

<sup>154</sup> Bize, P. R., *El surmenage de los dirigentes*, Ed. La Empresa Moderna, París, 1956.

países ligas deportivas de varias ramas: *fútbol*, *beisbol*, *basquetbol*, que durante largas temporadas celebran campeonatos con premios muy sugestivos; además, cuando las empresas son de gran capacidad económica, construyen gimnasios, albercas, canchas y otras instalaciones en las que se da gran impulso al deporte. Y a veces hasta tribunas se levantan para que concurren espectadores a los encuentros que tienen lugar y los partidarios de cada equipo animen a quienes participan; siendo grato contemplar que cuando algún equipo de un centro industrial destaca, a sus integrantes se les dan facilidades para entrenar con objeto de que participen en otra clase de encuentros de carácter local o nacional, en los que hasta el nombre y prestigio de la empresa que los patrocina, va en juego. Fuimos testigos antes de que el deporte se convirtiera en profesional, de campeonatos de las llamadas "primera división" de algún deporte, en que los encuentros eran patrocinados por grandes fábricas o centros comerciales interesados en hacerse publicidad a base de este medio; y en Europa es frecuente la realización inter obrera de este tipo de recreaciones.

En los días que corren han sido los sindicatos los patrocinadores de las actividades recreativas. En las revisiones contractuales exigen aportaciones patronales para este fin y con las sumas que recaudan y las derivadas de cuotas sindicales, sostienen equipos o por lo menos facilitan la práctica de algún deporte, buscando que sea un mayor número de sus asociados quienes obtengan motivos de expansión de esta naturaleza. Más aún, pensamos que el objetivo de la recreación debe ser impulsar el interés individual por la práctica de algún deporte, porque ello no sólo aleja al trabajador de vicios o insanas costumbres, en las que por desgracia encuentra entretenimiento en otras ocasiones. Cuando el trabajador puede concurrir a un club deportivo en compañía de su familia, hacia allá orientará su tiempo libre; habrá una nueva forma de convivencia social y se dará cauce a otras satisfacciones, porque compañeros suyos, sus respectivos familiares u

obreros de otros centros de trabajo, podrán disfrutar juntos de las instalaciones destinadas a ellos, y aprovecharlas en lo particular cuando los clubes sean privados, o en general, cuando hayan sido destinados a un conglomerado o a una comunidad.

Tal ha sido la importancia reciente del deporte, que el Estado se ha obligado a destinar parte de sus ingresos a la creación de grandes centros deportivos, donde trabajadores individuales, sindicalizados o no, sus familias y hasta sus amigos o vecinos, practican algún deporte o simplemente "hacen ejercicio" (como en términos comunes se dice) ya no como instrumento de terapia colectiva y de impulso hacia la sociabilidad, sino como vehículo de diversión, sin costo alguno, o con módicas cuotas, cuando el mantenimiento de las instalaciones es costoso. El deporte constituye un sano esparcimiento y de ahí su valor social y jurídico, pues representa una puerta de escape a la monotonía y a la frustración. Al Derecho del Trabajo le interesa por su integración a la vida sindical en la que hoy se encuentra inmerso; son los sindicatos más que las empresas, los empeñados en el impulso de las actividades deportivas, culturales o recreativas, como parte integrante de sus fines sociales; y así lo han entendido los patronos, quienes ven en él una transformación de las exigencias de carácter económico que les satisface, ante las ventajas que en el orden social dicho cultivo del cuerpo representan.

#### 48. LA CULTURA

Una segunda de las formas alternas del ocio del trabajador es la cultura. Desde luego la cultura la tomamos para nuestros fines únicamente en un doble aspecto: como cultivo de la mente y medio de ampliar conocimientos, o como acto social puesto en juego para *instruir divirtiendo*, si se nos permite esta expresión. Ambos aspectos interesan a la Sociología del Trabajo y al Derecho del Trabajo también, aunque a primera vista se piense que nuestra



disciplina poco o nada tiene que aportar. Sin embargo, como ya lo expusimos al referirnos al aprendizaje y a la capacitación de los trabajadores, estas dos instituciones sociales actualmente reguladas por el orden jurídico, indudablemente forman parte del nivel cultural del trabajador a las que se ha impulsado en varios terrenos, no únicamente con el objeto de afirmar en él sus conocimientos empíricos, sino darle una adecuada formación profesional que le permita mejorar las condiciones de vida.

Para estudiar científicamente las relaciones de trabajo con la recreación —nos señala Moscovici— “es necesario no prestar al trabajo un valor privilegiado, sino considerarlo como una determinante entre todas las demás determinantes culturales de la civilización industrial”.<sup>155</sup>

En cuanto al segundo aspecto, relacionado con la instrucción del obrero, es indudable que ahí sí nos movemos en un campo exclusivo de la sociología, porque a la vez que se busca educarlo, se le distrae, ofreciéndole espectáculos diversos como vehículo de entretenimiento personal y familiar. La recreación sociocultural de los trabajadores, presenta en la actualidad varias formas:

1ª Hay países como Francia, Estados Unidos de América o la URSS, que por ley han impuesto a las empresas la organización de actividades recreativas. Desde luego, han sido diversas las oposiciones que esta imposición legal ha representado; sin embargo se ha logrado en años recientes se le acepte por representar una significativa función social. Se calcula en Francia que cerca de veinte mil empresas han establecido alguna forma de recreación en beneficio de sus trabajadores, independientemente de que el Ministerio de Educación Nacional difunde por su parte la acción cultural en fábricas que ya cuentan con locales destinados a tal finalidad; o por medio del empleo de otros medios publicitarios.<sup>156</sup> En Estados Unidos

<sup>155</sup> Moscovici, Ackerman W., “Cambios sociales y Transformaciones del universo económico y familiar del trabajador”, *Revista editorial CERP*, París, Centro de Estudios Económicos y Políticos, 1959, p. 87.

<sup>156</sup> Fromm, obra citada, nota núm. 153.

es notable el avance cultural de los trabajadores, a grado tal, que en algunas industrias se ha destinado tiempo de las jornadas para labores de esta naturaleza, con beneplácito de los propios trabajadores, según encuestas realizadas en dos ocasiones, en las que se obtuvieron opiniones de más de siete mil personas.<sup>157</sup> En la URSS es parte de las obligaciones de los comités de empresa velar por la elevación cultural de los trabajadores. El Estado por su parte contribuye con diversos medios para lograrlo.

2ª En países como el nuestro se ha dejado a los sindicatos la dirección de ciertas recreaciones y entre éstas la cultura. Esto se da en las asociaciones profesionales de poderío económico elevado, las cuales sostienen centros de espectáculos permanentes y cuentan con medios para darles impulso. En los sindicatos de menor capacidad económica la acción se ha reducido a imponer en los contratos colectivos de trabajo cláusulas adicionales que, en cumplimiento de disposiciones legales, permiten a sus miembros disfrutar de algunos beneficios educativos o de otro orden cultural, sea por medio de becas a las que ya hemos aludido, o extendiendo a un mayor número de obreros las licencias pagadas de estudio, hoy tan en boga en casi todos los países europeos. A cierto número de trabajadores miembros del sindicato contratante se les otorgan permisos con pago de salario, para realizar estudios técnicos o profesionales en planteles de enseñanza media o superior, con mira al mejoramiento cultural de la persona. A los programas respectivos se les denomina de *formación de adultos*.<sup>158</sup>

3ª Es en algunos otros países donde el Estado ha sido el más preocupado por dirigir el ocio del trabajador hacia fines culturales. Podríamos citar varios ejemplos de naciones que han formulado planes y proyectos destinados a

<sup>157</sup> *Harvard Business Review*, número correspondiente a septiembre de 1959, sección de encuestas.

<sup>158</sup> Luttringer, Jean Marie, artículo publicado en la *Revista Internacional del Trabajo*, Ginebra, v. 99, núm. 3, julio-septiembre 1980, pp. 345 a 363.

este propósito, pero es mejor presentar el modelo nacional, que en este terreno ha alcanzado enorme desarrollo.

La actividad oficial ha empezado por fundar museos e institutos propios del trabajo. La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal señala entre las numerosas funciones atribuidas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social esta labor cultural, que debe desarrollar en forma independiente o con el apoyo de la Secretaría de Educación Pública;<sup>159</sup> pero ha sido la propia dependencia del gobierno federal la que creó un organismo público descentralizado, el Fondo Nacional para Actividades Sociales (FONAPAS) cuyo único objetivo fue promover actos culturales y espectáculos de alto nivel educativo propios y exclusivos para trabajadores y sus familias. Estos actos y espectáculos partieron desde la instrucción doméstica y el llamado *trabajo manual* (el *hágalo usted mismo* que impulsan ciertos países en otras latitudes y algunos grupos de trabajadores) hasta llegar a la producción de realizaciones artísticas; se iniciaron desde la enseñanza técnica hasta concluir en la profesional; y han abarcado desde el espectáculo improvisado o realizado por los propios trabajadores o sus familiares hasta el espectáculo teatral o el concierto sinfónico, al alcance de las grandes masas. El lugar lo mismo ha sido la fábrica, el taller o el centro social, que el salón de actos sindical, el auditorio público o privado, el cine, el teatro o la sala de conciertos y el parque público. Todo en una armónica contribución conducida hacia el mejoramiento cultural del trabajador. La cultura en la actualidad es al mismo tiempo que esparcimiento social factor educativo de enorme proporción. El hecho de que la cultura sea vivida durante la recreación —según pensamiento de Dumazeider— invita a reflexionar so-

<sup>159</sup> El artículo 40 en la fracción XIII de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal señala como funciones administrativas de la Secretaría del Trabajo "organizar y fomentar exposiciones museográficas en materia de trabajo y previsión social y preparar eventos culturales, que sean útiles para ampliar la ilustración de los trabajadores sobre cuestiones laborales y prevención de riesgos".

bre las posibilidades de una historia vivida por millones de hombres en la nueva dimensión económica y social de hoy; y dentro de esa historia, el estado cultural del trabajador encuentra una de sus mejores realizaciones.<sup>160</sup>

Concluimos aquí nuestro estudio. Las actitudes sociológicas a las cuales nos hemos referido se han distribuido en cinco concepciones fundamentales que a manera de conclusiones podrán confirmar nuestro pensamiento inicial:

1ª La utilidad de preparar con métodos científicos, no de improvisación, los recursos humanos, sobre todo aquellos que entran por primera vez al mercado de trabajo, sean jóvenes, sean campesinos, sean individuos de extracción urbana, sólo podrá darse mediante la conjugación de factores sociológicos y principios jurídicos.

2ª Es conveniente ubicar la mano de obra rural o urbana en el medio de trabajo más apropiado para obtener el rendimiento que se espere, evitando por un lado la instalación de los centros industriales en lugares impropios; por otro, atendiendo a las necesidades mínimas de vivienda, transporte y descanso, elementos básicos para una sana ocupación.

3ª Urge proveer al trabajo humano de las medidas esenciales de salud y seguridad, para lo cual es indispensable contar con los recursos técnicos y científicos de que dispone el hombre, poniéndolos al servicio del trabajador, en cuanto éste es parte esencial de la estructura económica de cualquier país en cualquier latitud.

4ª Deben atenderse las siguientes reglas: a) cuidar el empleo como base del progreso nacional; b) fomentarlo en lo que resulte posible; c) distribuirlo en áreas donde sea más útil; d) evitar el desempleo o el subempleo por constituir elementos negativos de todo progreso; e) protegerlo impidiendo cualquier forma de explotación del ser humano.

5ª Conviene destinar aunque sea una modesta parte de la fuerza productiva empresarial al cuidado de los espec-

<sup>160</sup> Dumazedier, Joffre, "Trabajo y recreación", en *Sicología del Trabajo*, Tomo II, p. 364. V. notas núms. 2 y 9.

tos alternos del trabajo: la comodidad, la fatiga, los incentivos y el ocio. Nos oponemos a quienes piensan que estamos formando una "sociedad para la pereza" al ofrecer al trabajador motivaciones distintas derivadas de la percepción salarial, que es a su juicio donde deben concentrarse los objetivos del bienestar laboral. Es cierto que el salario es elemento fundamental de la relación de trabajo pero creemos con los sociólogos que no es ni puede ser la única fuente de tranquilidad para el obrero en general; se requiere de otros factores sociales de igual importancia e interés a los del impulso de la productividad (tendencia política de todos los sistemas socialistas y capitalistas) como meta en donde se ubiquen las satisfacciones públicas. Si se desea con sinceridad el mayor rendimiento humano, rodeése al trabajador de un mínimo de satisfacciones accesorias.

Creemos también con ellos que conservar la fuente de trabajo es esencial, pero sin mengua de la dignidad. Tener empleo, sí, pero condicionado al disfrute de otras prerrogativas. Humanizar la civilización industrial es tarea que a todos nos concierne: patronos, trabajadores, sociedad, Estado, quizás hoy día con más fuerza que en otras épocas. Es necesario el perenne mantenimiento del equilibrio social si se quiere evitar el resquebrajamiento de las estructuras económicas, que por desgracia se mueven en peligrosos precipicios. Es lógico pensar que todo ser humano desea lo mejor para sí con extensión para quienes le rodean y dependen de él, pero si nadie cede en sus impulsos, si todos nos viéramos como enemigos, si el egoísmo fuera el único imperativo de nuestra mente, cualquiera ordenación que se ofrezca carecerá de valor y en nada contribuirá al desarrollo social. Esta será a fin de cuentas la mejor aportación que el Derecho pueda ofrecer a la Sociología.