

(55) 2 ejempl.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**LOS INCENTIVOS Y SU
REPERCUSION EN LOS COSTOS
DE PRODUCCION**

**SEMINARIO DE INVESTIGACION CONTABLE QUE
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN CONTADURIA**

**P R E S E N T A
ANA ROSA FAJARDO ROMAN**

**COAUTORES:
CARLOS JOSE DUARTE ROSADO
ERENDIRA STANFORD VALERA**

**DIRECTOR DEL SEMINARIO
C.P. L.A.E M.C.A. CRISTOBAL DEL RIO GONZALEZ**

MEXICO

1981



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I. N. D. I. C. E

PAG. No.

PREAMBULO

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

GENERALIDADES

I. ANTECEDENTES

- 1.- ESCLAVITUD
- 2.- SERVIDUMBRE
- 3.- ARTESANADO

II. CONCEPTOS

CAPITULO SEGUNDO

LOS SISTEMAS DE SALARIOS E INCENTIVOS, SUS CON
VENIENTES E INCONVENIENTES:

A) SISTEMAS DE SALARIOS

- I. JORNAL DIARIO 21
- II. SALARIO BASADO EN EL TRABAJO
POR PIEZA (DESTAJO). 24

B) SISTEMAS DE INCENTIVOS 27

- I. TARIFA DIFERENCIAL TAYLOR
POR PIEZA 26
- II. HALSEY CON PRIMA 27

III.	ROWAN CON PRIMA	34
IV.	BARTH	35
V.	SISTEMAS DE PUNTOS: BEDAUX, MARIT, KUN, STEVENS	38
VI.	GANTT DE TAREA Y BENEFICIA CIÓN.	41
VII.	EMERSON DE RENDIMIENTO Y HENNERLUND.	44
VIII.	BENEFICACIÓN POR GRUPO.	47

CAPÍTULO TERCERO

MECANICA Y REPERCUSION DE LOS SISTEMAS DE SALARIOS E INCENTIVOS EN LOS COSTOS DE PRODUCCION:

A) SISTEMAS DE SALARIOS:		
I.	JORNAL FIJICO	51
II.	SALARIO BASADO EN EL TRABAJO POR PIEZA.	54
B) SISTEMAS DE INCENTIVOS		
I.	TARIFA DIFERENCIAL TAYLOR POR PIEZA.	57
II.	FAUSEY CON PRIMA	60
III.	ROWAN CON PRIMA	64

IV.	BARTH.	68
V.	SISTEMAS DE PUNTOS	73
VI.	GANTT DE TAREA Y BONIFICACIÓN.	78
VII.	EMERSON DE RENDIMIENTO Y WENNERLUND.	82
VIII.	BONIFICACIÓN POR GRUPO	87
	CONCLUSIONES :	91
	APENDICE :	94
	ENCUESTA SOBRE LA APLICACION DE LOS INCENTIVOS EN MEXICO:	
	A) MODELO DE ENCUESTA	95
	B) RESULTADO DE LA ENCUESTA.	96
	BIBLIOGRAFIA.	98

PREAMBULO:

QUIEN HA CONCLUIDO UNA CARRERA UNIVERSITARIA, COMO CONSECUENCIA LÓGICA, DESEA OBTENER EL TÍTULO QUE LA ACREDITE. ESTO SUPONE UNA SERIE DE ACTIVIDADES LAS CUALES SE INICIAN CON LO QUE PUEDE CONSIDERARSE COMO EL PRIMER OBSTÁCULO: LA ELECCIÓN DEL TEMA PARA EL SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN CONTABLE.

ÁNTE TAL OBSTÁCULO SE RECURRIÓ A LA VASTA EXPERIENCIA DEL C.P. L.A.E. M.C.A. CRISTÓBAL DEL RÍO GONZÁLEZ, QUIEN CON SU PERMANENTE INTERÉS POR LA CONSTANTE RENOVACIÓN Y SUPERACIÓN EN LA CONTABILIDAD DE COSTOS, NOS LOGRÓ MOTIVAR E INQUIETAR PARA INVESTIGAR SOBRE UN TEMA CUYA APLICACIÓN REPRESENTARA UNA VERDADERA IMPORTACIÓN PARA EL ACELERADO DESARROLLO INDUSTRIAL POR EL QUE ATRAVIESA NUESTRO PAÍS.

ASÍ PUES, NOS AVOCAMOS A ESTUDIAR Y ANALIZAR EL TEMA DE LOS INCENTIVOS SOBRE LA OBRA DE MANO QUE CONSTITUYEN UNA POSITIVA HERRAMIENTA PARA EL INCREMENTO DE LA PRODUCCIÓN, Y CUYO DOMINIO PERMITE AL CONTADOR UNA ESPECIALIZACIÓN DENTRO DEL ÁREA DE COSTOS QUE LE ABRE UN INTERESANTE Y POCO COMPETIDO CAMPO DE ACTIVIDAD.

INTRODUCTION:

I N T R O D U C C I O N

EN TODA SOCIEDAD PODEMOS DISTINGUIR DIFERENTES CLASES O ESTRATOS, TOMANDO PARA ELLO EN CUENTA, EL NIVEL DE VIDA DE LOS INDIVIDUOS QUE LA INTEGRAN.

SE ENTIENDE COMO NIVEL DE VIDA DE UN SER HUMANO, LA MEDIDA EN QUE ÉSTE PUEDA PROPORCIONARSE ALIMENTO, VESTIDO, VIVIENDA Y OTROS SATISFACTORES QUE LE PERMITAN SUBSISTIR.

DICHOS SATISFACTORES DEBERÁ PROCURARLOS EL JEFE DE LA FAMILIA EN LA MAYORÍA DE LOS CASOS, CON EL PRODUCTO DE SU TRABAJO.

EN LAS DIFERENTES NACIONES Y COMUNIDADES DEL MUNDO, EL NIVEL DEL HOMBRE MEDIO O DE LA FAMILIA REPRESENTATIVA VARÍA NOTABLEMENTE.

SON POCOS LOS PAÍSES DONDE EL HOMBRE MEDIO Y SU FAMILIA PUEDEN SATISFACER TODAS LAS NECESIDADES DE UNA VIDA SANA, DISFRUTANDO DE MUCHAS OTRAS COSAS QUE PODERAN CLASIFICARTE COMO LUJOS. EN CAMBIO MUCHOS SON LOS PAÍSES EN QUE EL HOMBRE SATISFACE A DURAS PENAS SUS NECESIDADES MÁS APREMIANTES, DONDE ÉL Y SU FAMILIA, RARAS VECES LOGRAN SACIAR EL HAMBRE POR COMPLETO, VESTIRSE ADECUADAMENTE O DISFRUTAR DE UNA VIVIENDA CÓMODA Y SALUDABLE.

CUANTO MAYOR SEA LA PRODUCCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS EN CUALQUIER PAÍS, MÁS ELEVADO SERÁ EL NIVEL DE VIDA MEDIO DE SU POBLACIÓN; LO CUAL SE LOGRA FUNDAMENTALMENTE, MEDIANTE LA PRO-

-DUCCIÓN A UN COSTO MENOR DE CANTIDADES MAYORES DE BIENES DE CONSUMO, PERMITIENDO ESTO AMPLIAR SUS INGRESOS REALES E INCLUIVE REDUCIR LA DURACIÓN DE SU JORNADA DIARIA DE TRABAJO, LO QUE CONSECUENTEMENTE MEJORARÁ SUS CONDICIONES DE VIDA.

EL AUMENTO EN LA PRODUCCIÓN, TANTO EN LA AGRICULTURA COMO EN LA INDUSTRIA, PERMITE OBTENER ALIMENTOS, VIVIENDAS Y DEMÁS SATISFACTORES CON MAYOR FACILIDAD Y A UN MENOR PRECIO. EN GENERAL, EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD ES UN ESFUERZO PARA LAS BASES ECONÓMICAS DE TODA NACIÓN.

EN ALGUNOS PAÍSES DE AMÉRICA DEL NORTE Y EUROPA OCCIDENTAL - LA APLICACIÓN DE SISTEMAS DE REMUNERACIÓN POR RENDIMIENTOS - HA PERMITIDO AUMENTAR SIGNIFICATIVAMENTE LA PRODUCTIVIDAD, Y CONSECUENTEMENTE, LA REDUCCIÓN DE COSTOS. NO CABE DUDA QUE LA UTILIZACIÓN DE ESTOS SISTEMAS, EN PAÍSES INDUSTRIALMENTE POCO DESARROLLADOS, FUNDARÁ TAMBIÉN EN EL AUMENTO DE SU PRODUCCIÓN.

LA APLICACIÓN DE MÉTODOS Y SISTEMAS DE REMUNERACIÓN POR RENDIMIENTO BIEN PREPARADOS, FÁCILES DE COMPRENDER, Y RELATIVAMENTE SENCILLOS DE APLICAR, CONTRIBUYE A ELEVAR NOTORIAMENTE DICHA PRODUCTIVIDAD, RAZÓN QUE MOTIVÓ, EN GRAN PARTE, A ESCOGER EL TEMA DEL PRESENTE TRABAJO, EN EL QUE SE PROCURA DESCRIBIR Y ANALIZAR EN UNA FORMA SENCILLA LOS PRINCIPALES TIPOS DE REMUNERACIÓN POR RENDIMIENTO, SIN PRETENDER SER UN MANUAL, SINO MÁS BIEN UN AUXILIAR QUE PERMITA COCOCER EN FORMA RESUMIDA LAS DIFERENTES TÉCNICAS O PROCEDIMIENTOS DE APLICACIÓN DE CADA UNO DE ESTOS SISTEMAS, LOS CUALES HAN SIDO UTILIZADOS AMPLIA Y ÉXITOSAMENTE EN DIVERSAS REGIONES

DEL MUNDO DURANTE VARIOS AÑOS.

ESTE TRABAJO COMPRENDE TRES CAPÍTULOS, EL PRIMERO CONSISTE EN UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS SALARIOS, SUS ANTECEDENTES Y CONCEPTOS REFIRIÉNDOSE EN FORMA ESPECIAL A LA INDUSTRIA MANUFACTURERA, YA QUE DICHA RAMA DE LA INDUSTRIA OFRECE, POR LO GENERAL, LOS CASOS MÁS COMPLEJOS, SIN QUE ESTO SUPONGA QUE NO PUEDE APLICARSE CON IGUAL PROVECHO EN OTRO TIPO DE EMPRESAS.

EL SEGUNDO CAPÍTULO SE REFIERE A LOS SISTEMAS DE SALARIOS E INCENTIVOS, SUS CONVENIENTES E INCONVENIENTES, INCLUYENDO ADÉMÁS ALGUNOS EJEMPLOS QUE PERMITAN ILUSTRAR CADA UNO DE ESTOS SISTEMAS.

EL TERCER CAPÍTULO CONTIENE DATOS RELATIVOS A LOS DIFERENTES EFECTOS DE LOS INCENTIVOS SOBRE LOS COSTOS. ESTA PARTE DEL TRABAJO CONTEMPLA TAMBIÉN UN BREVE ESTUDIO REFERENTE A LA APLICACIÓN DE LOS INCENTIVOS EN MÉXICO.

COMO ÚLTIMO TÉRMINO APARECEN LAS CONCLUSIONES A LAS QUE SE LLEGÓ COMO CONSECUENCIA DE LA LABOR REALIZADA, Y EN EL APÉNDICE UNA ENCUESTA QUE PERMITIÓ OBTENER UNA PANORÁMICA GENERAL SOBRE LA PRÁCTICA DE LOS SISTEMAS DE INCENTIVOS EN NUESTRO PAÍS.

ESTE TRABAJO FUÉ ELABORADO CONFIANDO EN QUE EL CONTENIDO DEL MISMO PUEDA SER ÚTIL TANTO PARA DIFUNDIR EL CONOCIMIENTO DE LOS INCENTIVOS, COMO PARA FACILITAR SU APLICACIÓN EN NUESTRO MEDIO.

CAPITULO PRIMERO
GENERALIDADES:

I.- ANTECEDENTES

SE PUEDEN CONSIDERAR COMO ANTECEDENTES DE LOS SISTEMAS DE SALARIOS ACTUALES: LA ESCLAVITUD, LA SERVIDUMBRE, Y EL ARTESANADO.

- 1) ESCLAVITUD .- ES UN RÉGIMEN SOCIO-ECONÓMICO MEDIANTE EL CUAL UNA PERSONA ES PROPIEDAD DE OTRA, PUDIENDO ESTA ÚLTIMA, DISPONER DE SUS ESCLAVOS COMO MEJOR CONVINIERA A SUS INTERESES.

NO SE PUEDE PRECISAR CON EXACTITUD SU ORIGEN, PERO SE PIENSA QUE SURTIÓ EN LA ANTIGÜEDAD, CUANDO LAS TRIBUS NÓMADAS UTILIZARON A SUS PRISIONEROS DE GUERRA PARA QUE REALIZARAN LOS TRABAJOS MÁS HUMILDES Y PENOSOS, EN LUGAR DE MATARLOS, COMO ERA SU COSTUMBRE.

EL ESCLAVO NO PODÍA TENER POSESIONES, CIVILMENTE NO EXISTÍA, EL HIJO DE UNA ESCLAVA HACÍA ESCLAVO.

ROMA SE HA CONSIDERADO COMO EL MAYOR IMPERIO ESCLAVISTA DE LA HISTORIA, AUNQUE ESTE SISTEMA EXISTIÓ EN TODOS LOS PUEBLOS ORIENTALES. EL CRISTIANISMO COADYUVÓ A MEJORAR LAS CONDICIONES DE LOS ESCLAVOS, QUIENES SE CONVIRTIERON MÁS TARDE EN SIERVOS. PERO PRONTO APARECIÓ LA ESCLAVITUD COLONIAL CON EL COMERCIO DE NEGROS AFRICANOS (XV - XIX).

EL PRIMER PAÍS QUE ABOLIÓ LA ESCLAVITUD FUE HAÍTI, EN MÉXICO DESAPARECIÓ A PARTIR DEL 1829, EL ÚLTIMO PAÍS EN ABOLIRLA FUE BRASIL (1888).

LA ECONOMÍA DENTRO DE ESTE SISTEMA OPERABA DE LA MANERA SIGUIENTE: LA GANACIA DEL AMO SE OBTENÍAN DE LA DIFERENCIA ENTRE EL PRODUCTO DEL TRABAJO DE SUS ESCLAVOS Y EL COSTO QUE REPRESENTABA SU MANUTENCIÓN.

LAS UTILIDADES TAMBIÉN IBAN EN RELACIÓN AL NÚMERO DE - ESCLAVOS QUE POSEÍAN, SU PRODUCTIVIDAD Y AL PRECIO QUE SE HUBIESE PAGADO POR CADA UNO DE ELLOS (SI ES QUE SE HABÍAN COMPRADO).

- 2) SERVIDUMBRE.- RÉGIMEN QUE PREVALECIÓ EN LA MAYOR PARTE DE EUROPA MEDIEVAL, DURANTE EL FEUDALISMO Y QUE HA - - EXISTIDO CON LIGERAS VARIACIONES, EN DIFERENTES PARTES DEL MUNDO.

LA SERVIDUMBRE SE CONSIDERA COMO UN ESTADO INTERMEDIO ENTRE LA ESCLAVITUD Y LA LIBERTAD. A DIFERENCIA DE LA ESCLAVITUD, EL SIERVO NO PERTENECÍA EN PERSONA AL SEÑOR FEUDAL, PERO POR DERECHO CONSUELTUDINARIO LE DABA - CIERTOS SERVICIOS Y ESTABA ATADO A LA TIERRA DE ÉSTE - SIN PODERLA ABANDONAR.

USUALMENTE EL SIERVO PROCURABA SU SUBSISTENCIA TRABAJANDO ALGUNAS PARCELAS QUE TANÍAN COMO GUYAS, A CAMBIO DE CONSAGRAR EL RESTO DE SU TIEMPO A CULTIVAR LOS CAMPOS DEL SEÑOR FEUDAL O AL TRABAJO DOMÉSTICO EN LA CASA DE ÉSTE.

EN TEORÍA LA SERVIDUMBRE EXIGÍA OBLIGACIONES TANTO PARA EL SEÑOR FEUDAL COMO PARA EL SIERVO. EL PRIMERO SE -- COMPROMETÍA A PROTEGER AL SIERVO Y CUIDAR SU DERECHO A CULTIVAR LA TIERRA, EN TANTO QUE EL SIERVO, COMO SE DIJO,

DEBÍA TRABAJAR DETERMINADO TIEMPO EN LOS CAMPOS DEL SEÑOR

LA TIERRA Y EL TIEMPO QUE LE ERAN PROPIOS, DEBÍAN BASTARLE PARA MANTENERSE ÉL Y SUS FAMILIARES. PARA EL PATRÓN ESA TIERRA Y ESE TIEMPO ERAN DE MAYOR UTILIDAD - CUANTO MÁS FÉRTIL ERA LA PRIMERA Y PRODUCTIVO EL SEGUNDO, TANTO SUPERIOR ERA POR LO TANTO EL EXCEDENTE QUE EL SEÑOR FEUDAL PODÍA OBTENER DE LA DIMASIA DE OBRA DE MANO DE SUS SIERVOS.

EL VALOR DE UNA PROPIEDAD VARIABA DE ACUERDO A LA MAGNITUD DE ESTE EXCEDENTE. PUES EL VALOR CAPITAL DE UN SIERVO TENDÍA A DEPENDER DEL EXCEDENTE DERIVADO DE LA OCUPACIÓN DE CADA INDIVIDUO.

- 3) ANTEGANADO.- EL ARTE EN LA ANTIGÜEDAD ESTABA RESERVADO PARA LOS ESTRATOS SOCIALES ELITISTAS.

EL PUEBLO CARENTE DE RECURSOS ECONÓMICOS MANIFESTABA SU IMAGINACIÓN Y TALENTO ARTÍSTICO A TRAVÉS DE ARTESANÍAS.

SUS MATERIAS PRIMAS LAS OBTENÍAN A BASE DE TRABAJO MANUAL, YA SEA, PREPARANDO SUS ANILINAS PROCEDENTES DE INSECTOS O PLANTAS: DISECANDO AGAVES, RAÍCES, CAYOTES, MAHERAS, LIANAS Y OTROS ELEMENTOS DE LA NATURALEZA QUE LOS ROBEABAN (A LA FECHA SIGUEN OBTENIENDO, EN MUCHOS CASOS, POR ESTOS PROCEDIMIENTOS LA BASE DE SU MATERIA PRIMA).

SE SUPONE QUE INICIALMENTE LA ARTESANÍA REPRESENTABA UN SATISFACTOR ÍNTIMO DE VOCACIONES ARTÍSTICAS; POSTERIORMENTE SE INICIÓ LA COMERCIALIZACIÓN CUANDO PERSONAS SIN CAPACIDAD ARTESANAL QUISIERON CONSERVAR, PARA SU DELEITE O USO, DIVERSAS PIEZAS ARTESANALES.

ESTABLECIDO ASÍ EL COMERCIO APARECE EL FENÓMENO DE MATERIAS PRIMAS QUE SÓLO REPRESENTAN EROGACIÓN EN FORMA DE TRABAJO Y TRANSFORMACIÓN A PRODUCTO TERMINADO, TAMBIÉN POR EL EXCLUSIVO MEDIO DEL TRABAJO PERSONAL YA QUE, LA ARTESANÍA SE INICIÓ DENTRO DE LAS PROPIAS CASAS HABITACIÓN Y SI ACASO CON EL AUXILIO DE ALGUNOS MIEMBROS DE LA FAMILIA.

LA TÉCNICA ARTESANAL, POR LO TANTO, SE TRANSMITIÓ (Y AÚN SE TRANSMITE) ENTRE MIEMBROS DE LA FAMILIA; POSTERIORMENTE ENTRE AMIGOS Y MAS TARDE ENTRE LA COMUNIDAD LOCAL. LAS DIFERENCIAS ESTIBAN EN LA APLICACIÓN DE LA CREATIVIDAD CON EL APROVECHAMIENTO DE LA TÉCNICA YA ESTABLECIDA.

ATRAVÉS DEL TIEMPO LA ARTESANÍA SE DESARROLLÓ COMO ACTIVIDAD FRANCAMENTE COMERCIAL, CONCURRIÓ A LOS MERCADOS Y SIGNIFICÓ EL INGRESO PARA LA SUBSISTENCIA FAMILIAR.

COMO SE APRECIA, DURANTE MUCHOS AÑOS EL ARTESANO FUÉ SU PROPIO PATRÓN, SU PROPIO PROVEEDOR DE MATERIAS PRIMAS Y TRANSFORMADOR DE LAS MISMAS; POR LO TANTO EL INGRESO BRUTO DE SUS ACTIVIDADES COMERCIALES ERA PRODUCTO DE SU TRABAJO, DEL CUAL DE TENÍA EL SOSTENIMIENTO FAMILIAR.

COMPARANDO ESTOS TRES SISTEMAS ENTRE SÍ Y CON LOS ACTUALES, SE PUEDE NOTAR QUE EL ASPECTO PRINCIPAL EN QUE DIFIEREN, ES EL GRADO DIVERSO DE LIBERTAD ECONÓMICA DE QUE GOZA EL TRABAJADOR, LO QUE A SU VEZ DEPENDE DE LAS RELACIONES EN QUE SE

ENCUENTRE RESPECTO A LA PROPIEDAD ECONÓMICA, ES DECIR, DE SITUACIÓN DE SER POSEEDOR DE BIENES O NO SERLO E INCLUSO, COMO EN EL CASO DE LA ESCLAVITUD, DE QUE EL MISMO SEA CONSIDERADO COMO PROPIEDAD DEL AMO.

EN EL SISTEMA ACTUAL DE SALARIOS EL TRABAJADOR NO TIENE SEMEJANTES LIMITACIONES; DE ACUERDO CON NUESTRA CONSTITUCIÓN, ES SU PROPIO AMO, LIBRE DE TRABAJAR O NO, DE ALQUILARSE POR UN JORNAL O DE LABORAR SI LO PREFERE, COMO ARTESANO INDEPENDIENTE.

DE AHÍ QUE LA SUPRESIÓN DE TODAS LAS RESTRICCIONES A LA LIBERTAD DEL TRABAJADOR SE PRESENTA EN LA HISTORIA, GENERALMENTE, COMO UNA DE LAS CONDICIONES PREVIAS A LA APARICIÓN DE UN SISTEMA DE SALARIOS.

SON REQUISITOS INDISPENSABLES PARA LA APLICACIÓN DE UN SISTEMA DE SALARIOS CABALMENTE MADURO:

PRIMERO.- LA SUPRESIÓN DE DISPOSICIONES LEGALES QUE ATEN AL TRABAJADOR A UN AMO DETERMINADO.

SEGUNDO.- EL DESARROLLO DE UNA CLASE NO PROPIETARIA O PROLETARIADO, DESEOSA DE ALQUILARSE POR UN SALARIO, AL CARREER DE OTROS MEDIOS DE VIDA.

SIN LA PRIMERA, EL TRABAJADOR CONTINÚA SIENDO SIERVO O ESCLAVO, Y NO UN EMPLEADO ASALARIADO QUE VENDE SU TRABAJO EN UN MERCADO ABIERTO. SIN LA SEGUNDA AFENAS SERÍA LUCRATIVO PARA LOS PATRONES, EN GENERAL, EL ORGANIZAR LA PRODUCCIÓN EN UNA ESCALA DE CONSIDERACIÓN SOBRE LA BASE DE TRABAJO REMUNERADO.

COMPARANDO LAS PARTICULARIDADES QUE DISTINGUEN A LOS MEDIOS -
RETRIBUCIÓN ACTUAL CON LAS FORMAS EN QUE EL TRABAJO DEL PASA-
DO SE EJECUTABA Y PAGABA, SE TRATARÁ DE PRECISAR LAS CARÁCTE-
RÍSTICAS DE LOS SISTEMAS MODERNOS DE SALARIOS.

EL SALARIO DEL OBRERO SE FIJA EN BASE A LA UNIDAD TIEMPO O A
LA UNIDAD DE OBRA; ASÍ PUES, TODOS LOS SISTEMAS DE RETRIBU -
CIÓN GIRAN ALREDEDOR DEL TIEMPO O LA TAREA, AUNQUE HAY PLANES
EN LOS CUALES SE COMBINAN AMBOS FACTORES.

EL PAGO POR UNIDAD TIEMPO (LA HORA, EL DÍA, LA SEMANA, O EL -
MES) PREVALECE AUN EN LA MAYORÍA DE LAS INDUSTRIAS Y GOZA DE
LA SIMPATÍA, ASÍ COMO DEL APOYO DE LOS GREMIOS OBREROS.

LA PRÁCTICA DE EMPLEAR AL HOMBRE Y PAGAR SU TRABAJO EN ARRE -
GLO AL TIEMPO, QUIZÁ SEA MAS O MENOS ANTIGUA QUE LA DE RETRI-
BUCCIÓN POR TAREAS, YA QUE ÉSTA SURGE CON EL SISTEMA DE PRE -
CIOS QUE SE PIERDE EN LA ANTIGÜEDAD. LA COMPENSACIÓN A BASE-
DE TIEMPO ESTÁ MEZCLADA CON EL SUMINISTRO DE ALIMENTOS AL TRA-
BAJADOR Y SE CONFUNDE CON LA SERVIDUMBRE DE LA EDAD MEDIA EN-
QUE, PRÁCTICAMENTE, TODAS LAS HORAS DEL TRABAJADOR PERTENE -
CIAN A SU SEÑOR.

EL CAPITALISMO PRIMITIVO UTILIZABA AMBOS PRINCIPIOS, RETRIBU-
YENDO A LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES CONFORME A LA UNIDAD-
DE OBRA Y AL RESTO DE LOS OBREROS, SEGÚN LA UNIDAD DE TIEMPO.

SIN EMBARGO, EL PERFECCIONAMIENTO DE LOS MÉTODOS DE RETRIBU -
CIÓN POR TAREAS SÓLO DATA DE FINES DEL SIGLO PASADO CON FREDE-
RICK TAYLOR; Y SU APLICACIÓN EN GRAN ESCALA VIÑO A CONSOLIDAR
SE DURANTE LOS AÑOS QUE SIGUIERON A LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL.

LOS MÉTODOS DE INCENTIVOS SON AQUELLOS EN QUE EL SALARIO OSCILA SEGÚN EL RENDIMIENTO, OFRECIENDO UN ALICIENTE ECONÓMICO-IMEDIATO A LOS TRABAJADORES QUE AUMENTAN SUS ESFUERZOS Y SU PRODUCCIÓN.

LA FORMA MÁS SIMPLE DE RETRIBUCIÓN CON ESTÍMULO ES LA DE SALARIO A DESTAJO O POR UNIDAD DE OBRA, SEGÚN LA CUAL SE PAGA UNA CANTIDAD FIJA POR CADA ARTÍCULO QUE SE PRODUCE O EN EL CUAL SE TRABAJA.

CONFORME A LOS MÉTODOS MÁS COMPLEJOS DE INCENTIVOS, SE CONCEDE UN PREMIO O UNA COMPENSACIÓN EXTRAORDINARIA O ADICIONAL POR TODO RENDIMIENTO QUE EXCEDA DEL QUE SE CONSIDERA NORMAL.

LA RETRIBUCIÓN POR UNIDAD DE TIEMPO ES ADECUADA EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE NO ESTÉN NORMALIZADAS O CUANDO SE TRATA DE TAREAS QUE NO SE REPITEN. EN CONTRASTE, EL RÉGIMEN DE INCENTIVOS ENCUENTRA SU MEJOR APLICACIÓN CUANDO LA LABOR QUE SE EJECUTA ES UNIFORME Y REPETIDA, SIENDO POSIBLE MEDIR LAS UNIDADES DE LA PRODUCCIÓN, EN LA CUAL INFLUYE LA PERTECERÍA DEL TRABAJADOR SOBRE LA PRODUCCIÓN INDIVIDUAL.

EN LOS PRIMEROS TIEMPOS DEL DESARROLLO FABRIL, EL TRABAJO A DESTAJO SÓLO ERA COMÚN EN CIERTAS INDUSTRIAS COMO LAS DE VESTIDOS Y TEJIDOS, LAS CUALES TUVIERON SU ORIGEN EN EL HOGAR (A LA COSTURERA SE LE PAGABA POR EL ATADO, POR EL SACO DE COSTURA TERMINADA O SEMITERMINADA).

CUANDO EL OBRERO SE TRASLADÓ A LA FÁBRICA, SE DIVIDIÓ SU TRABAJO EN NUMEROSAS OPERACIONES, HACIENDO POSIBLE EL ULTERIOR PERFECCIONAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE ESTÍMULO.

SIN EMBARGO, EN LA MAYORÍA DE LOS ESTABLECIMIENTOS INDUSTRIALES NO SE APLICABA AÚN EL TRABAJO A DESTAJO, DEBIDO A QUE EXISTÍA UNA INMENSA VARIEDAD DE TAREAS QUE SÓLO PODÍAN SER DESEMPEÑADAS POR TRABAJADORES QUE POSEYERAN UNA ESPECIAL HABILIDAD.

AL IMPLANTARSE Y GENERALIZARSE LOS MÉTODOS MODERNOS DE PRODUCCIÓN, HACIA FINALES DEL SIGLO PASADO, FUE NECESARIO SUBDIVIDIR LAS TAREAS CONVIRTIÉNDOLAS EN MÚLTIPLES OPERACIONES RUTINARIAS.

ESTE MOVIMIENTO FUE ACELERADO Y POPULARIZADO POR FREDERICK TAYLOR QUIÉN CONJUNTAMENTE CON OTROS PROPUGNADORES DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA INDUSTRIAL, CONDUCIERON A LA ADOPCIÓN AMPLIA DE LOS MÉTODOS MODERNOS DE SALARIOS CON ESTÍMULO, ENCAMINADOS A UN APRECIO MÁS EXACTO DE LAS DIFERENCIAS EN EL RENDIMIENTO, ASÍ COMO AL USO DE ELEMENTOS DETERMINADOS O ESPECIALES DE REMUNERACIÓN PARA PREMIAR MEREcimientos DE LOS TRABAJADORES.

EL ESTUDIO DE LOS MOVIMIENTOS Y DEL TIEMPO EN QUE SE REALIZAN LAS TAREAS, HIZO POSIBLE UNA EVALUACIÓN PRECISA DEL ESFUERZO DEL TRABAJADOR, COMO BASE DE LOS INCENTIVOS QUE HABRÍA DE OFRECERLE; PERMITIÓ TAMBIÉN, ELIMINAR PROCEDIMIENTOS INNECESARIOS O DEFICIENTES, ASÍ COMO LAS RESTRICCIONES IMPUESTAS SOBRE LA PRODUCCIÓN.

EL INCENTIVO ADECUADO ACTÚA PARA HACER FORZOSA LA ECONOMÍA POTENCIAL Y, ADEMÁS, LOGRA QUE AUMENTE EL VOLUMEN DE LA PRODUCCIÓN, CON LO CUAL SE REDUCEN LOS GASTOS GENERALES DE FABRICACIÓN QUE RECARGAN EL COSTO DIRECTO DE CADA ARTÍCULO.

MEDIANTE ESTA REDUCCIÓN DE COSTOS ES POSIBLE ABATIR EL PRE -
CIO DE VENTA, O SI ELLO ES INNECESARIO, LA ECONOMÍA SE TRADU -
CE EN AUMENTO DE LOS BENEFICIOS. DE MODO QUE SI UNA INDUSTRIA
PRETENDE AUMENTAR EL VOLUMEN DE PRODUCCIÓN PARA ATENDER A SUS
PEDIDOS, O SI NECESITA REDUCIR SUS COSTOS PARA ENFRENTAR A LA
COMPETENCIA DE PRECIOS, PUEDE LOGRAR DISMINUIR EL COSTO DE -
SUELDOS Y SALARIOS ATRAVÉS DEL ESTUDIO DE TIEMPO Y MOVIMIE -
TOS IGUALMENTE EN LO QUE SE REFIERE A LOS GASTOS GENERALES DE
FABRICACIÓN, ESTABLECIENDO SISTEMAS DE INCENTIVOS.

PROCEDE, POR LO EXPUESTO, DESCRIBIR SOMERAMENTE LOS MÉTODOS -
COMUNEMENTE APLICADOS PARA LA RETRIBUCIÓN POR UNIDAD CON INEN -
TIVOS A LA MAYOR PRODUCCIÓN.

II.- CONCEPTOS:

LA PRODUCCIÓN, BASE FUNDAMENTAL DE LA ECONOMÍA DE TODO PAÍS, DESCANSA A SU VEZ EN TRES IMPORTANTÍSIMOS FACTORES: LA MATERIA PRIMA, LOS GASTOS INDIRECTOS, Y LA OBRA DE MANO. ESTE ÚLTIMO SE REFIERE AL ESFUERZO HUMANO, NECESARIO PARA TRANSFORMAR LA MATERIA PRIMA EN PRODUCTO TERMINADO, ESFUERZO HUMANO QUE, COMO SE HA MENCIONADO, SE ENCUENTRA EN LA ACTUALIDAD REGULADO POR UNA SERIE DE DISPOSICIONES LEGALES LAS CUALES CONVIENE SEÑALAR, YA QUE EN ALGUNOS CASOS SON DETERMINANTES PARA LA APLICACIÓN DE LOS INCENTIVOS, MOTIVO DE ESTE TRABAJO.

COMO QUEDÓ PRECISADO, AQUELLAS FACULTADES ILIMITADAS DE LAS CUALES DISFRUTABA EL EMPRESARIO PARA CONTRATAR Y DESPEDIR A SUS EMPLEADOS ESTÁN RESTRINGIDAS, HOY EN DÍA, POR LAS LEYES SOCIALES Y POR LOS PACTOS COLECTIVOS DE TRABAJO; LAS HORAS DE LABOR Y LOS PERÍODOS DE DESCANSO ESTÁN REGULADOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMO LO ESTÁN EL APRENDIZAJE, EL EMPLEO DE MENORES, EL TRABAJO NOCTURNO, Y OTRO TIPO DE ACTIVIDAD LABORALES.

CON LOS ALCANCES Y EXCEPCIONES QUE ESTABLECEN LAS LEYES Y LOS PACTOS DE TRABAJO, EL EMPRESARIO DEBE ELEGIR EL PERSONAL DE SU INDUSTRIA, INSTRUIRLO, FIJARLE EL SALARIO CONCEDERLE DESCANSO, ASCENDOS, ASÍ COMO PRESTAR ATENCIÓN A LAS CONDICIONES DE TRABAJO, TALES COMO HORAS DE LABOR, VACACIONES, ENFERMEDAD, RECREO Y SEGUROS.

EL ESTADO HA ADOPTADO LA DEFENSA Y PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR, ADEMÁS ÉSTE, SE HA ORGANIZADO EN GREMIOS, OBTENIEN-

-DO EL DERECHO A LA CONTRATACIÓN COLECTIVA.

EL INSTRUMENTO QUE REGULA LAS RELACIONES ENTRE EL PATRONO Y SUS OBREROS SE DENOMINA PACTO O CONTRATO DE TRABAJO; RESULTA OPORTUNO CITAR ALGUNOS DE LOS MÁS DESTACADOS PUNTOS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO CON APEGO A NUESTRA LEGISLACIÓN, EXPLICANDO SOMERAMENTE LA ESTRUCTURA DE NUESTRO RÉGIMEN SOCIAL, TAL CUAL LO CONTEMPLA LA CONSTITUCIÓN.

UN CONCEPTO ADECUADO PARA CONTRATO DE TRABAJO: ES AQUEL QUE LO SEÑALA COMO MEDIO POR EL CUAL UNA O VARIAS PERSONAS SE OBLIGAN A EJECUTAR ALGUNA OBRA O A PRESTAR ALGÚN SERVICIO A OTRA U OTRAS PERSONAS, BAJO LA DEPENDENCIA DE ÉSTAS Y A CAMBIO DEL PAGO DE UNA REMUNERACIÓN, DICHA RETRIBUCIÓN O SALARIO QUEDARÁ ENTENDIDA, POR LO TANTO, COMO EL PRECIO POR EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO.

PARA CONTINUAR CON LA FINALIDAD DE ESTE CAPÍTULO SE HA PROCEDIDO A CLASIFICAR A LOS CONTRATOS DE TRABAJO DESDE LOS SIGUIENTES PUNTOS DE VISTA:

- 1) DE ACUERDO AL NÚMERO DE PERSONAS QUE INTERVIENEN
 - A) CONTRATOS INDIVIDUALES
 - B) CONTRATOS COLECTIVOS.

CONTRATOS INDIVIDUALES SON AQUELLOS CELEBRADOS ENTRE UN TRABAJADOR Y UN PATRÓN O GRUPO DE PATRONOS. LOS CONTRATOS INDIVIDUALES PUEDEN SER CELEBRADOS VERBALMENTE O POR ESCRITO.

EL CONTRATO COLECTIVO ES EL QUE CELEBRA UN SINDICATO OBRERO, O UNA FEDERACIÓN DE SINDICATOS O, UN GRUPO DE TRABAJADORES.

CON UN PATRONO O, GRUPO DE PATRONOS. EN ÉL SE REGULAN TOTAL - O PARCIALMENTE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE UNA EMPRESA DETERMINADAS O, DE UN SECTOR DE TRABAJADORES; ESTOS - CONTRATOS DEBEN FORMULARSE POR ESCRITO.

2) DE ACUERDO A SU DURACIÓN

A) POR TIEMPO Y OBRA DETERMINADOS

B) POR TIEMPO INDEFINIDO

LAS RELACIONES DE TRABAJO PUEDEN SER PARA OBRA O TIEMPO DETERMINADO O POR TIEMPO INDETERMINADO A FALTA DE ESTIPULACIONES - EXPRESAS, LA RELACIÓN SERÁ POR TIEMPO INDETERMINADO (ARTÍCULO 35 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

3) EN RELACIÓN A LA RETRIBUCIÓN:

A) POR UNIDAD DE TIEMPO

B) POR UNIDAD DE OBRA

EL PRIMERO ES AQUEL, CON ARREGLO AL CUAL, EL TRABAJADOR DEBE EJECUTAR SUS OBLIGACIONES DURANTE EL HORARIO ESTIPULADO, O EL LEGAL SIN IMPORTAR LA CANTIDAD DE OBRA REALIZADA EN EL MENCIONADO LAPSO.

EL SEGUNDO, CONOCIDO TAMBIÉN COMO "A DESTAJO", ES AQUEL POR EL CUAL EL OBRERO HA DE REALIZAR DETERMINADA CANTIDAD DE OBRA CON INDEPENDENCIA DEL TIEMPO INVERTIDO PARA SU EJECUCIÓN.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MENCIONA, ENTRE OTRAS, LAS SIGUIENTES DISPOSICIONES RESPECTO A LOS SALARIOS:

1.- SE PROHIBE EL PAGO DEL SALARIO EN ESPECIE. EN LOS SALARIOS QUE HAYAN DE CUBRIRSE PARCIALMENTE EN ESPECIE, EL VA

LOR DE ÉSTOS NO PODRÁ EXCEDER DEL CUARENTA POR CIENTO DEL SALARIO CONVENIDO.

- 2.- EL ALOJAMIENTO, ALIMENTACIÓN, LIMPIEZA DE ROPAS Y, COSTAS DE SOCIEDADES, SE REPUTARÁN COMO PAGOS EN ESPECIE CUANDO SEA OBLIGACIÓN DEL PATRONO EL SATISFACER SU IMPORTE.
- 3.- EL PAGO DE LOS SALARIOS NO PODRÁ EFECTUARSE EN PERÍODOS MAYORES DE UNA SEMANA PARA QUIENES PRESTAN SERVICIOS MATERIALES Y 15 DÍAS PARA LOS DEMÁS TRABAJADORES. EL SALARIO EN SU PARTE PECUNIARIA, DEBERÁ PAGARSE EN DÍA LABORABLE EN EL LUGAR DEL TRABAJO, EN EL PERÍODO ESTIPULADO Y EN MONEDA DE CURSO LEGAL EXCLUSIVAMENTE. ÉSTA PROHIBIENDO EL PAGO EN VALES, FICHAS O CUALQUIER OTRA CLASE DE TÍTULOS REPRESENTATIVOS DE LA MONEDA.
- 4.- LA CUANTÍA DE LOS SALARIOS NO PODRÁ SER INFERIOR A LA MÍNIMA VIGENTE PARA LA CALSE DE TRABAJO Y OBRERA EN QUE SE EJECUTE.
- 5.- TRATÁNDOSE DE TRABAJOS IGUALES NO PODRÁ PACTARSE PARA LAS MUJERES UN SALARIO INFERIOR AL DE LOS HOMBRES.
- 6.- A LOS PATRONOS SE PROHIBE DEDUCIR DE LOS SALARIOS DEVENGADOS POR SUS OBREROS, CANTIDAD ALGUNA QUE NO ESTÉ LEGALMENTE AUTORIZADA.
- 7.- CUANDO EL SALARIO CONSISTIERE EN UNA CANTIDAD FIJA POR UNIDAD DE TIEMPO, MÁS OTRA SUMA ADICIONAL POR UNIDAD DE OBRA, LA SUMA DE AMBAS CANTIDADES SERÁ EL SALARIO QUE SE TENDRÁ EN CUENTA PARA EL PAGO DEL DECANEO DISTRIBUIDO ENTRE LOS SEGUROS SOCIALES.

OTRAS DISPOSICIONES:

- EL PATRONO PUEDE DESPEDIR A LOS TRABAJADORES: CUANDO ÉSTOS DEJEN DE ASISTIR AL TRABAJO POR MÁS DE DOS DÍAS CONTINUADOS (ARTÍCULO 47 FRACC. X), CUANDO COMETA FRAUDE O ABUSO DE CONFIANZA; CUANDO OFENDAN Y FALTEN AL RESPETO QUE DEBEN AL PATRONO, CUANDO DEMUESTREN INEPTITUD O NEGLIGENCIA, O INCURRAN EN DELITO DOLOSO CONTRA LAS PROPIEDADES DE LA EMPRESA; Y POR OTRAS CAUSAS SEÑALADAS EN LA PROPIA LEY.

SIN EMBARGO, PARA HACER USO DE ESTE DERECHO, EL PATRONO TIENE QUE JUSTIFICAR LAS CAUSAS DEL DESPIDO, FORMANDO UN EXPEDIENTE PREVIO QUE HA DE TRAMITARSE DE ACUERDO CON LAS DISPOSICIONES DEL CORRESPONDIENTE REGLAMENTO, SEA CUALQUIERA EL TIEMPO QUE LLEVARE EL TRABAJADOR EN LA EMPRESA Y LA INDOLENCIA DEL TRABAJO QUE DESEMPEÑARE.

- EL MÍNIMO DE TODO SALARIO ES INEMBARGABLE, SALVO LAS RESPONSABILIDADES POR PENSIONES ALIMENTICIAS. SON INEMBARGABLES TAMBIÉN, LOS INSTRUMENTOS DE LABOR DE LOS TRABAJADORES.
- LA CONSTITUCIÓN ESTABLECE LOS SEGUROS SOCIALES COMO DERECHO IRRENUNCIABLE E IMPRESCRIPTIBLE DE LOS TRABAJADORES; DECLARA IGUALMENTE OBLIGATORIO EL SEGURO POR ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES A EXPENSAS EXCLUSIVAMENTE DE LOS PATRONOS.

EL SEGURO SOCIAL FUE CREADO EL 30 DE DICIEMBRE DE 1942 PUBLICÁNDOSE DICHO ACTO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN

DEL 19 DE ENERO DE 1943.

- LA JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO NO PODRÁ EXCEDER DE OCHO HORAS AL DÍA. LA LABOR MÁXIMA SEMANAL SERÁ DE CUARENTA Y CUATRO HORAS EQUIVALENTES A CUARENTA Y OCHO EN EL SALARIO. SE PROHIBE EL TRABAJO Y EL APRENDIZAJE A LOS MENORES DE CATORCE AÑOS.
- PARA TODOS LOS TRABAJADORES QUE HAYAN LABORADO UN AÑO O MAS, SE ESTABLECE EL DERECHO DE DESCANSO RETRIBUIDO QUE NO PODRÁ SER INFERIOR A SEIS DÍAS LABORABLES, QUE AUMENTARÁN DOS DÍAS HASTA LLEGAR A DOCE, POR CADA AÑO SUBSECUENTE DE LABOR. AQUELLOS TRABAJADORES QUE, POR LA INDOLE DE SU TRABAJO U OTRAS CIRCUNSTANCIAS NO HAYAN LABORADO LOS ONCE MESES, TIENEN DERECHO AL DESCANSO RETRIBUIDO EN PROPORCIÓN AL TIEMPO TRABAJADO.
- NO PODRÁ ESTABLACERSE DIFERENCIA ENTRE SOLTERAS Y CASADAS PARA EFECTO DEL TRABAJO. LA MUJER GRÁVIDA NO PODRÁ SER SEPARADA DE SU EMPLEO, NI SE LE EXIGIRÁ EFECTUAR, DENTRO DE LOS TRES MESES ANTERIORES AL ALUMBRAMIENTO, TRABAJOS QUE REQUIERAN ESFUERZO FÍSICO CONSIDERABLES, ADUMÁS GOZARÁ DE DESCANSO FORZOSO PAGADO DURANTE LAS SEIS SEMANAS QUE PRECEDEN AL PARTO Y LAS SEIS QUE SIGAN.
- LA CONSTITUCION RECONOCE TANTO A LOS TRABAJADORES COMO A LOS PATRONOS EL DERECHO DE SINDICACIÓN, PARA LOS FINES EXCLUSIVOS DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICO-SOCIAL. SE RECONOCE IGUALMENTE, A LOS TRABAJADORES EL DERECHO DE HUELGA Y A LOS PATRONOS EL DERECHO AL PAGO, DENTRO DE LAS LIMITACIONES QUE MARCA LA LEY.

- POR CADA SEIS DÍAS DE TRABAJO HABRÁ UN DÍA DE DESCANSO, -
CUANDO MENOS.
- LAS HORAS EXTRAS NO PODRÁN EXCEDER DE TRES HORAS DIARIAS NI
DE TRES VECES CONSECUTIVAS POR SEMANA.
- LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A PARTICIPAR DE LAS UTILIDA
DES OBTENIDAS POR LA EMPRESA.

CAPITULO SEGUNDO

LOS SISTEMAS DE SALARIOS E INCENTIVOS
SUS CONVENIENTES E INCONVENIENTES.

A) SISTEMAS DE SALARIOS:

COMO QUEDÓ PRECISADO EL OBJETO DE ESTE TRABAJO ES PROPORCIONAR UNA COMPILACIÓN SOBRE LOS PRINCIPALES SISTEMAS DE INCENTIVOS; PERO, POR SER O FORMAR PARTE ESTOS, DE LA PAGA TOTAL QUE PERCIBE UN OBRERO, EN OCASIONES, SERVIR ESTA DE BASE PARA EL CALCULO DE LOS MISMOS, SE CONSIDERÓ CONVENIENTE REFERIRSE, EN FORMA SOMERA, A LAS CARACTERÍSTICAS DE ALGUNOS SISTEMAS DE SALARIOS.

SI SE CONSULTA UN DICCIONARIO CON RESPECTO AL TERMINO SALARIO SE PUEDE ENCONTRAR ESTE O UN CONCEPTO SEMEJANTE: ES LA REMUNERACIÓN O DINERO CON QUE SE RETRIBUYE A UNA PERSONA POR UN TRABAJO O SERVICIO. SIN EMBARGO, EN LA PRÁCTICA SE PRESENTAN UN SIN NÚMERO DE VARIACIONES EN SU APLICACIÓN, DEBIDAS TANTO A LAS CARACTERÍSTICAS Y CONDICIONES INTERVENIENTES EN CADA EMPRESA, COMO A LAS DISPOSICIONES LEGALES A LAS QUE DEBEN SUJETARSE. TALES VARIACIONES CONFORMAN LO QUE SE CONOCE COMO SISTEMAS DE SALARIOS; DE LOS CUALES SOLO SE MENCIONARÁN LOS DE JORNAL DIARIO Y LOS DE DESTAJO QUE REPRESENTAN LA PAGA NORMAL DEL TRABAJADOR: POR TIEMPO Y POR PIEZA.

I JORNAL DIARIO

EL SISTEMA DE JORNAL DIARIO CONSISTE EN REMUNERAR AL TRABAJADOR EN RAZÓN AL TIEMPO UTILIZADO. ES UNO DE LOS SISTEMAS MÁS ANTIGUOS Y NO TOMA EN CUENTA NI CALIDAD NI CANTIDAD DEL TRABAJO EFECTUADO.

TODO SISTEMA DE SALARIOS, REMUNERACIÓN POR PRODUCCIÓN O EL TIEMPO QUE SE EMPLEA EN ELLA; ESTE SISTEMA, EN PARTICULAR, OFERTE UNA CANTIDAD DETERMINADA AL OBRERO A PESAR DE UN CIERTO NÚMERO DE HORAS DE TRABAJO.

LA TARIFA POR JORNAL PUEDE FIJARSE POR DÍA, POR HORA, POR SEMANA, QUINCENA, ETC.

DADO QUE LA EFICIENCIA O CARENCIA DE ÉSTA, EN EL TRABAJADOR NO AFECTA SU PAGA, ESTE PERMANECE PASIVO Y SÓLO SE VEERÁ ESTIMULADO POR ALABANZAS, CENSURAS O POR ADHESIÓN A LA EMPRESA.

ESTE SISTEMA OBLIGA AL PATRÓN A PROCURAR EN SUS TRABAJADORES, EL MAYOR ESTADO DE ACTIVIDAD POSIBLE, LO QUE PUEDE LOGRARSE MEDIANTE UNA ADECUADA SELECCIÓN DEL PERSONAL, APLICANDO LOS PRINCIPIOS DE DIVISIÓN DEL TRABAJO, INTRODUCIENDO MAQUINARIA MODERNA O BIEN REFORZANDO LA MARCHA. PUES TODO AUMENTO QUE SE CONSIGA EN EL ESFUERZO DE PRODUCCIÓN REALIZADO POR EL PERSONAL, REPRESENTA PARA LA EMPRESA UNA GANANCIA EVIDENTE, ASÍ COMO TODO RETRASO DA OROEN A PÉRDIDAS.

POR LO MISMO ES NECESARIO ESTABLECER MÉTODOS PARA CLASIFICAR EL TRABAJO; SE REQUIERE DE PROCEDIMIENTOS MODERNOS

PARA PRECISAR EXACTAMENTE LO QUE CARACTERIZA EL PUESTO O EMPLEO QUE SE OFRECE TOMANDO EN CUENTA, PARA ELLO, LA DESTREZA, VIGOR Y CELERIDAD QUE DEBE POSEER EL ASPIRANTE. TAMBIÉN MENESTER TENER CONOCIMIENTO RESPECTO AL TIEMPO, LOS VIVIENTOS Y CAUSANCIAS QUE EL CUMPLIMIENTO DE LA TAREA LE PRESENTAN.

I. CONVENIENTES:

- A) PERMITE CREAR UNA PROMOCIÓN JERARQUICA DE PUESTOS A TRAVÉS DE LOS CUALES PUEDEN IR ASCIENDIENDO LOS TRABAJADORES CONFORME VAN PERFECCIONANDO SU LABOR.
- B) DADA LA SENCILLEZ CÁLCULO QUE REQUIERE LA NÓMINA, ÉSTA PUEDE ESTABLECERSE DIRECTAMENTE POR EL JEFE DE PUESTO Y LA ASISTENCIA DEL PERSONAL.
- C) LA DIVISIÓN DE PÉRGAMINOS, BIEN ORGANIZADA, PERMITE ESTIMULAR LA PRODUCCIÓN Y LA RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL.
- D) EL SISTEMA TIENE LA FORTALEZA EN QUE EL TRABAJADOR Y SU FAMILIA PUEDAN CONTENERSE EN EL NIVEL PUESTO AL CUAL PERTENECEN Y NO DEJEN SUPERARLO.
- E) PERMITE AL TRABAJADOR UNA LIBERTAD EN LA EJECUCIÓN DEL TRABAJO, EN QUE PUEDE TRADUCIR LA LIBERTAD DE MOVIMIENTO QUE LO LLEVEN AL PERFECCIONAMIENTO, ACEPTANDO COMO ÚLTIMO, EL CONSERVAR SU EMPLEO.
- F) EL SISTEMA ES APLICABLE CUANDO LAS FUNCIONES DE TRABAJO NO ESTÁN NORMALIZADAS O CUANDO SE TRATA DE TRABAJOS

QUE NO HAY DE REPETIRSE, YA QUE ESTE MÉTODO DE PAGO NO REQUIERE DE GRAN LABOR ADMINISTRATIVA.

- 6) EL JORNAL DIARIO PROMUEVE LA SOLIDARIDAD DE INTERESES DE LOS TRABAJADORES, POR ELLO, LOS SINDICATOS OBREROS SON PARTIDARIOS DE ESTE SISTEMA.

7. INCONVENIENTES.

- A) CUANDO LA Celeridad DEL TRABAJO ES VARIABLE, EL CALENTAMIENTO DEL COSTO DEPENDERÁ DE UN FACTOR INCONTRÓLADO: EL SALARIO.
- B) LA FALTA DE COMPETENCIA Y DE PRÁCTICA DE LAS AREAS QUE NO TIENEN LA CAPACIDAD, DEL TRABAJADOR LATENTE, LE IMPIDE OBTENER MAYORES RESULTADOS, O BIEN, ACABA POR CONFESTARSE EN FORMA ANTAGÓNICA Y PERNICIOSA.

DEL ANTERIOR SE DESPRENDE, COMO UNA DE LAS PRINCIPALES OBJECIONES AL SISTEMA, EL HECHO DE QUE FRENA LA VELOCIDAD DEL OBRERO SUPERIOR.

- C) ESTE SISTEMA FOMENTA LAS DECLARACIONES DE HUELGA COMO EL RESULTO DE OBTENER MEJORES PRESTACIONES O PARA EVITAR ABUSOS DE LOS PATRONOS.
- D) COMO LA EMPRESA CARECE DE ELEMENTOS QUE LE PERMITAN DISTINGUIR EL MAYOR O MENOR RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES, SE LIMITA, CASI TOTALMENTE, LA POSIBILIDAD DE MEJORAR LA PERCEPCIÓN SALARIAL A LOS OPERARIOS SOBRESALIENTES.

II SALARIO BASADO EN EL TRABAJO POR PIEZA (DESTAJO)

LA INDUSTRIA TEXTIL FUE LA PRIMERA EN DARLE APLICACIÓN A ESTE SISTEMA, ES EL SEGUNDO EN ANTIGÜEDAD DENTRO DE LOS MÉTODOS DE REMUNERACIÓN.

AL TRABAJADOR SE LE RETRIBUYE DE ACUERDO A UNA CANTIDAD DE TERMINADA POR CADA UNIDAD PRODUCIDA SIN TOMAR EN CONSIDERACIÓN, EN FORMA ALGUNA, AL TIEMPO. ESTE SISTEMA PUEDE APLICARSE INDIVIDUALMENTE O POR GRUPO DE TRABAJADORES.

ES EL SISTEMA MÁS USUAL DE REMUNERACIÓN, DADO QUE TRATA DE GARANTIZAR, AL TRABAJADOR REGULAR, EL SALARIO NORMAL PARA EL OFICIO AL QUE SE DEDICA.

LA EMPRESA OBTIENE BENEFICIOS, A PESAR DE LA SENCILLEZ DEL SISTEMA. PUES AÚN TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES LENTOS, ESTOS PERCIPIEN MENOR SALARIO AL QUE LES CORRESPONDERIA CON LA TASA DEL JORNAL DIARIO.

CUANDO SE ALCANZA EL RENDIMIENTO FIJADO, LA RETRIBUCIÓN ES CONSTANTE, TAMBIÉN PARA RENDIMIENTOS SUPERIORES EL COSTO POR UNIDAD PRODUCIDA ES CONSTANTE, PERO EL COSTO TOTAL, DISMINUYE COMO CONSECUENCIA DE LA PENA QUE SUFREN LOS TRABAJADORES RESPECTO A LA UNIDAD.

LA RESPONSABILIDAD AL TRABAJADOR EN PROPORCIÓN DIRECTA A SU RENDIMIENTO, SIENDO ESTE RESPONSABLE DE LAS GANANCIAS O PÉRDIDAS DE TIEMPO.

PARA TRABAJOS REPETIDOS CON FRECUENCIA, ASÍ COMO, PARA PRODUCCIONES EN QUE LA VARIACIÓN DE LAS TAREAS ES MÍNIMA, ESTE SISTEMA RESULTA APLICABLE PUES PERMITE AL OBRERO REALIZAR MEJORAS EN SUS MÉTODOS DE TRABAJO.

3.- CONVENIENTES:

- A. FOMENTA EL ESFUERZO VOLUNTARIO, ATRAYENDO A OBREROS QUE DESEAN SUPERAR SU NIVEL SOCIAL A BASE DE ESFUERZO Y DEDICACIÓN. ESTO PROPORCIONA LA POSIBILIDAD DE SELECCIONAR A LOS TRABAJADORES.
- B. LA LABOR INDIVIDUAL PERMITE AUMENTAR LA PRODUCCIÓN Y AYUDA A REFORMAR LOS PROCEDIMIENTOS, DE TAL SUERTE QUE SE OBTIENE TRABAJO MANUAL Y MENTAL.
- C. EL OBRERO SE RESPONSABILIZA Y EXIGE QUE TANTO LOS MATERIALES COMO OTROS SUMINISTROS SEAN DE LA CALIDAD Y CANTIDAD NECESARIAS, ASÍ MISMO, SE INCONFORMARÁ POR RETRASOS, NO PERMITIENDO INTERRUPCIONES U OTRAS IRREGULARIDADES EN EL DESEMPEÑO DE SU LABOR; O SEA, CONTRIBUYE A UNA MEJOR ADMINISTRACIÓN Y APROVECHAMIENTO DE LA CAPACIDAD PRODUCTIVA.
- D. LOS GASTOS FIJOS DE FABRICACIÓN SON MENGUADOS POR LA RAPIDEZ EN EL TRABAJO, LO CUAL REDUCE EL COSTO TOTAL.
- E. LA OBRA DE MANO TIENE UN COSTO CONSTANTE, LO QUE FACILITA LOS CÁLCULOS PARA SU RETRIBUCIÓN.
- F. ESTE SISTEMA SIRVIÓ COMO FUNDAMENTO PARA LOGRAR LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL A OCHO HORAS, PUES AL EXISTIR UN ALICUENTE PARA EL TRABAJADOR SU RENDIMIENTO PERMITIA LOGRAR LA PRODUCCIÓN DESEADA EN MENOR TIEMPO.

2. - INCONVENIENTES:

- A. REQUIERE DE PERIÓDICAS REVISIONES QUE PERMITAN DETECTAR ACELERACIONES O DISMINUCIONES EN LA MARCHA DEL TRABAJO, QUE, OBLIGAN A NUEVOS CÁLCULOS EN LA TASA FIJADA POR CADA UNIDAD PRODUCIDA.
- B. PARA OPERARIOS QUE EJERCEN EL MISMO OFICIO, CREARÁ UN AMBIENTE DE INCONFORMIDAD, SI ALGUNOS DE ELLOS OBTIENEN UN SALARIO SUPERIOR, CONSIDERARÁN QUE LAS TARIFAS SON INJUSTAS Y EXCESIVAS.
- C. AL PERCATARSE EL OBRERO DE QUE UNA MAYOR PRODUCCIÓN PODRÍA CAUSAR UNA DISMINUCIÓN EN LA TARIFA, SIMULARÁ O REDUCIRÁ SU RENDIMIENTO PARA EVITARLO.
- D. LA MARCHA ACELERADA EN LA PRODUCCIÓN, CAUSA DEPRECIACIÓN Y AMORTIZACIÓN EXCESIVAS DE MAQUINARIA E INSTALACIONES.
- E. LA SALUD DEL EMPLEADO PUEDE VERSE AFECTADA POR LA SOBRECARGA DEL TRABAJO.
- F. ESTE SISTEMA REDUNDA EN UN DETERIORO DE LA CALIDAD EN LA PRODUCCIÓN, DADO QUE AL OBRERO SÓLO LE IMPORTA LA CANTIDAD PUES ELLO LE PRODUCE MAYOR SALARIO.
- G. EL PRINCIPIANTE PUEDE SER DESALENTADO YA QUE EL SISTEMA NO LE GARANTIZA UNA REMUNERACIÓN MÍNIMA.
- H. PROVOCA EL DESPERDICIO O MALA UTILIZACIÓN DE LA MATERIA-PRIMA.

B) SISTEMAS DE INCENTIVOS

LA TENDENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN MODERNA ES LOCALIZAR UNA FÓRMULA QUE PERMITA APRECIAR, LO MAS EXACTAMENTE POSIBLE, LAS DIFERENCIAS EN EL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES, PARA REMUNERARLOS DE ACUERDO A ELLAS, CREANDO UNA COMPENSACIÓN O BONIFICACIÓN EXTRA PARA AQUELLOS OBREROS CUYO RENDIMIENTO - SEA ESPECIAL, ESTO ES, QUE REPRESENTA UN ESFUERZO PROVOCADO POR EL DESEO DE OBTENER UNA PAGA ADICIONAL O INCENTIVO.

EL ESTABLECER UN SISTEMA DE INCENTIVOS EN UNA EMPRESA DE QUIERE POSEER CONOCIMIENTOS ACERCA DE LAS CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE SU PRODUCCIÓN QUE PERMITAN ANALIZAR LAS VENTAJAS DE ELEGIR TAL O CUAL MÉTODO, QUE SI BIEN PUEDEN DIFERIR EN ALGUNOS ASPECTOS, TODOS ELLOS SE FUNDAMENTAN EN LAS SIGUIENTES APRECIACIONES:

- A) LA REMUNERACIÓN ES FACTOR DETERMINANTE PARA INCENTIVAR AL TRABAJADOR A UN ESFUERZO MAYOR EN SU LABOR.
- B) LA EMPRESA TIENE COMO PRINCIPAL OBJETIVO LA OBTENCIÓN DE LAS MAYORES UTILIDADES, PARA LO CUAL DEBE, ENTRE OTRAS COSAS, TRATAR DE REDUCIR EL COSTO DE LA OBRA DE MANO.

LOS DIVERSOS SISTEMAS DE BONIFICACIÓN DIFIEREN, FUNDAMENTALMENTE EN QUE UN GRUPO DE ELLOS TIENDEN A RESOLVER LOS DOS PUNTO ANTERIORES MEDIANTE INCENTIVOS A BASE DE REMUNERACIÓN, TANTO QUE OTROS SÓLO SE AVOCAN A SOLUCIONAR EL SEGUNDO ASPECTO ATRAVÉS DE INCENTIVOS, PERO EN UNA U OTRA FORMA LAS CONDICIONES DE LAS EMPRESAS Y DE LOS TRABAJADORES SON FACTORES DETERMINANTES PARA EL LOGRO DE SU OBJETIVO; POR ELLO LA PREOCUPACIÓN DE PRESENTAR EN ESTE TRABAJO LAS CARACTERÍSTICAS ESSENCIALES DE LOS PRINCIPALES SISTEMAS DE INCENTIVOS EXISTENTES,

I TARIFA DIFERENCIAL TAYLOR (POR PIEZA)

LOS PROMOTORES INICIALES DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA DESCUBRIERON QUE EN LA INDUSTRIA SE UTILIZABAN SISTEMAS DE REMUNERACIÓN BASADOS EN JORNAL Y DESTAJO. PRESENTÁNDOLES, ÉSTE ÚLTIMO, LAS CARACTERÍSTICAS MAS ADECUADAS A SU PROPÓSITO DE PAGAR AL TRABAJADOR EN PROPORCIÓN A SU RENDIMIENTO.

SIN EMBARGO, SU APLICACIÓN NO PODRÁ RECOMENDARSE YA QUE, ALGUNOS ASPECTOS DE ESTOS SISTEMAS NO ERAN BUENOS AL TRABAJADOR, QUIEN REPLICABA MOLIZANDEANDO O CON OTRAS MANIFESTACIONES. PARA CONTRARESTAR TALES INCONVENIENTES SE IDEARON NUEVAS TARIFAS A DESTAJO BASADAS EN LAS SIGUIENTES CONSIDERACIONES:

1. DETERMINAR CON EXACTITUD LA CANTIDAD DE TRABAJO A REALIZAR EN UN PERÍODO DADO.

2. ESTIMAR TANTO LA DURACIÓN DE LA TAREA COMO LA CANTIDAD DE LA TARETA. EXCEPTO SI LA PRODUCCIÓN SE TRANSFORMASE CAMBIANDO EL TIPO DE DICHA TAREA.

3. ESTABLECER UNA REMUNERACIÓN ALTA QUE CONTRIBUYA PARA QUE EL EMPLEADO COOPERE ACTIVAMENTE Y CON BUENA VOLUNTAD.

EL INGENIERO W. TAYLOR EN SU PREOCUPACIÓN POR REGULAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO, ESTABLECIÓ CADA TARETA CON EXACTITUD CIENTÍFICA, DE TAL FORMA, QUE LA CONVIRTIÓ EN UN LABOR SUFICIENTEMENTE ARDUA PARA SER DICHA DE UN OBRERO DE PRIMERA, DESEOSO DE OBTENER UNA REMUNERACIÓN ADECUADA A SU ESFUERZO.

LA BASE DEL SISTEMA DE TAYLOR ES EL ESTUDIO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS, SIENDO MENESTER, PARA ELLO, DETERMINAR LA DURACIÓN NORMAL DE CADA LABOR.

PARA QUE PUEDA APLICARSE CON ÉXITO ESTE SISTEMA, REQUIEREN TANTO DE LA NORMALIZACIÓN DEL RÉGIMEN DE LA EMPRESA, COMO DE UNA ADECUADA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA QUE PERMITA DAR AL OBRERO EXPLICACIONES INDIVIDUALES E INSTRUCCIONES COMPLETAS Y DETALLADAS, ASÍ COMO, SERVICIOS AUXILIARES QUE FUNCIONEN ORIENTADAMENTE, FACILITÁNDOLE SU TRABAJO.

ESTE SISTEMA INCLUYE DOS TARIFAS: LA PRIMERA BAJA, PARA LOS TRABAJADORES DEFICIENTES Y LA SEGUNDA ALTA, PARA LOS TRABAJADORES CUYO RENDIMIENTO ES SUPERIOR.

A PESAR DE SER UNA COMBINACIÓN DE DOS TARIFAS, EL SISTEMA ES CONSIDERADO COMO REMUNERATIVO A LA TAREA.

EL OBJETIVO DE TAYLOR ERA CONSEGUIR UN PAJO CÁLIDO POR UNIDAD PRODUCIDA MEDIANTE LA IMPLANTACIÓN DE NORMAS EFICIENTES, INTELIGIFICANDO EL TRABAJO PARA LOGRAR UNA MAYOR PRODUCTIVIDAD, LO QUE TAMBIÉN REDUNDARÍA EN UNA DISMINUCIÓN AL PRECIO DE LOS PRODUCTOS, LO CUAL LAS VENTAJAS DE LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA, SEÑALAN EN TENSIVAS PARA EL CONSUMIDOR.

1.- CONVENIENCIAS:

A) DADO QUE EL OBJETIVO PRINCIPAL DEL SISTEMA ES CREAR UN RENDIMIENTO EFICIENTE AL OBRERO CALIFICADO, ESTO LO CONVIENE EN UN VERDADERO ESTÍMULO PARA EL TRABAJADOR CON ADECUACIONES.

b) LAS FUNCIONES QUE CORRESPONDEN A LA DIRECCIÓN Y AL PERSONAL FABRIL QUEDAN PERFECTAMENTE DELIMITADAS.

LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA ES LA QUE DETERMINA TANTO LAS CONDICIONES DE TRABAJO, COMO LOS BENEFICIOS; EL PERSONAL CONTRIBUYE CON SU ESFUERZO OBTENIENDO, COMO CONSECUENCIA, TODO EL SALARIO CORRESPONDIENTE A SU PRODUCCIÓN EXCEDENTE.

c) PERMITE SEÑALAR A CADA OBRERO UNA TAREA DIARIA, ABUNDANTE Y DEFINIDA.

d) SISTEMATIZA LOS PROCEDIMIENTOS Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO PERMITIENDO LA ESPECIALIZACIÓN.

e) ELIMINA A LOS INCAPACES, O FLOJOS.

.- INCONVENIENTES:

a) SU APLICACIÓN ES LIMITADA, DEBIDO A LO ESTRICTO DEL SISTEMA QUE SÓLO PERMITE EL ÉXITO CUANDO SE CUENTA CON OBREROS DE PRIMERA, REGULADOS POR MÉTODOS CIENTÍFICOS DE ADMINISTRACIÓN.

b) SI NO SE ESTABLECEN LAS CONDICIONES DE TRABAJO CUIDADOSAMENTE, PUEDEN SURGIR INCONFORMIDADES POR PARTE DE LOS OBREROS QUIENES LAS CONSIDERARÁN INJUSTAS.

c) OTRO INCONVENIENTE, PARA EL TRABAJADOR, ES QUE ESTE SISTEMA NO LE GARANTIZA UN SALARIO MÍNIMO, CONTRAVINIENDO LOS PRECEPTOS LEGALES DE MÉXICO A ESTE RESPECTO.

II. HALSEY CON PRIMA

CUANDO FISHER A. HALSEY PRESTABA SUS SERVICIOS COMO SUPERINTENDENTE DE LA RANDAL DRILL CO. DE SHERBROOK EN CANADA, IDEÓ ESTE SISTEMA, EL CUAL CONSISTE, BÁSICAMENTE, EN DETERMINAR EL PROMEDIO DEL TIEMPO EMPLEADO EN EL DESEMPEÑO DE UNA TAREA, PARA OTORGARLE A LOS TRABAJADORES LA PAGA DEVENGADA SEGÚN CONTRATO MÁS UN PORCENTAJE SOBRE EL SALARIO CORRESPONDIENTE AL LAPSO ECONOMIZADO.

ESTE SISTEMA SE CARACTERIZA POR QUE LAS PERCEPCIONES DEL OBRERO VARIAN EN PROPORCIÓN MENOR AL RENDIMIENTO; DADO QUE LOS RESULTADOS OBTENIDOS, COMO CONSECUENCIA DEL ESFUERZO REALIZADO, SON COMPARTIDOS POR EMPLEADO Y EMPRESA, A DIFERENCIA DE OTROS SISTEMAS EN LOS CUALES EL OPERARIO OBTIENE TODA LA UTILIDAD CORRESPONDIENTE AL APUCHO LOGRADO.

A ESTE PROCEDIMIENTO PARA EL CÁLCULO DE SALARIOS SE LE HA DESIGNADO CON EL NOMBRE DE JORNAL CON PRIMA, SIENDO SU PRINCIPAL OBJETIVO OBTENER DEL OBRERO EL MAYOR RENDIMIENTO EN TIEMPO; PARA LO CUAL SE FOMENTA LA PARTICIPACIÓN DE ÉSTE, MEDIANTE UNA PRIMA O PREMIO CON BASE AL LAPSO AHORRADO.

EXPERIENCIAS ANTERIORES Y OTROS ESTUDIOS PERMITEN ESTABLECER UN TIEMPO FIJO PARA LA ELABORACIÓN DE UNO O VARIOS ARTÍCULOS.

EL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR SERÁ REMUNERADO EN BASE A UNA TASA APLICATA AL TIEMPO EFECTIVAMENTE EMPLEADO, NO IMPORTANDO SI ESTE FUE MAYOR O MENOR AL PREVIAMENTE DETERMINADO PARA TAL LABOR.

COMO POLITICA DE ESTE SISTEMA SE ACOSTUMBRA ESTIPULAR QUE LOS LÍMITES FIJADOS PARA LA REALIZACIÓN DE CADA TAREA, NO SERAN MODIFICADOS POSTERORMENTE; SE GARANTIZA, DE TAL FORMA, UN SALARIO MÍNIMO PARA EL TRABAJADOR, NO OBSTANTE, QUE SU RENDIMIENTO SEA INFERIOR AL NIVEL MENOR ESTABLECIDO, PERO SI LE SUPERA DICHO LÍMITE, RECIBIRÁ LA PAGA CORRESPONDIENTE AL TIEMPO REALMENTE EMPLEADO MÁS UNA PRIMA CONSISTENTE EN UN PORCIENTO SOBRE EL LAPSO ECONOMIZADO.

EL CÁLCULO DE LAS PRIMAS SE EFECTÚA EN FORMA INDEPENDIENTE PARA CADA TAREA; DE TAL CUERTE, QUE EL OBRERO PUEDA REALIZAR DIFERENTES LABORES SIN QUE ELLO SIGNIFIQUE UNA MERGUA EN SU UTILIDAD.

LA ACEPTACIÓN DEL SISTEMA ES PRIVILEGIO DE LOS TRABAJADORES, LA EMPRESA PAGA LOS SALARIOS NORMALES Y EL IMPORTE DE LAS PRIMAS SE DEJA A DISPOSICIÓN DE LOS OBREROS QUE ALCANCEN UNA MAYOR PRODUCCIÓN.

VENTAJAS DEL SISTEMA

1. ES ADAPTABLE A TODO TIPO DE ADMINISTRACIÓN, PUES NO REQUIERE SISTEMATIZAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO. SU APLICACIÓN ES SENCILLA, BASTA DETERMINAR EL PROMEDIO DE LOS TIEMPOS EMPLEADOS EN CADA TAREA.

2. PERMITE AL OBRERO UNA UTILIDAD REGULADA, PUES SI LA LABOR FIJADA PARA UNA TAREA TIENE EXCLUSIVA AMPLITUD, QUE SE TRADUZCA EN UNA CONSIDERABLE ECONOMÍA DE TIEMPO, SE LE CONCEDE AL TRABAJADOR, ÚNICAMENTE UN PORCENTAJE MENOR DE TAL AHORRO.

C) PARA EL OPERARIO, ESTE SISTEMA, EJERCE UNA INFLUENCIA PSICOLÓGICA FAVORABLE, PUES AL ANALIZAR EL TRABAJADOR SU SITUACIÓN, SE PERCATA QUE LOGRANDO UNA MAYOR ECONOMÍA EN TIEMPO, SUS UTILIDADES SE VERÁN ACRESCENTADAS.

2.- INCONVENIENTES:

A) TORA VEZ QUE LAS TARIFAS SE ESTABLECEN SIN BASE CIENTÍFICA, QUEDA FRECUENTEMENTE EN ENTREDICHO LA JUSTICIA RESPECTO AL REPARTO DE LAS GANANCIAS OBTENIDAS POR RENDIMIENTOS EXCEDENTES.

B) COMO EN OTROS SISTEMAS DE INCENTIVOS, SI EL TRABAJADOR NO SIENTE ATRACCIÓN POR ESTE PROCEDIMIENTO, SE PERDE LA BONIFICACIÓN, CONFORMÁNDOSE EL OBRERO CON EL SALARIO DIARIO GARANTIZADO.

1.17. POWELL CON PRIMA.

EL CREADOR DE ESTE SISTEMA FUE JAMES POWELL DE ESCOCIA. QUIEN PARTICIPABA DE LA IDEA DE PROPORCIONAR AL TRABAJADOR SÓLO UNA PROPORCIÓN MENOR SOBRE LA GANANCIA OBTENIDA POR SU MAYOR RENDIMIENTO.

SE BASA EN EL PRINCIPIO DE AUMENTAR EL SALARIO DEL TIEMPO EFECTIVAMENTE EMPLEADO, EN LA MISMA PROPORCIÓN EN QUE SE REDUCE EL TIEMPO SEÑALADO PARA REALIZAR LA TAREA.

EL CÁLCULO DE LOS TIEMPOS SEÑALADOS COMO NORMALES PARA CADA TAREA SE DERIVAN DE LA PRÁCTICA. ESTO PERMITE ASEGURAR UN NIVEL MÍNIMO AL TRABAJADOR QUE NO ESTE BAJO LOS LÍMITES PREESTABLECIDOS.

NO SE COMPARTE CON LA DIRECCIÓN SE CUIDA DE LA PARTE MATERIAL PERTENECIENTE AL AHORRO LOGRADO. SI EL EMPLEADO REDUCE EL TIEMPO SEÑALADO SÓLO AUMENTA SU GANANCIA EN LA MISMA PROPORCIÓN EN AQUEL.

LOS CÁLCULOS DEL TRABAJO O ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA SON MUY SENCILLOS POR LA IMPLANTACIÓN DE ESTE SISTEMA, PUES SE TRATA DE COSAS MUY SENCILLO.

TEÓRICAMENTE EL TRABAJADOR PUEDE LLEGAR A OBTENER COMO GANANCIA MÁXIMA EL DOBLE DEL SALARIO GARANTIZADO, SIN PERDIDA, ESTO REPRESENTARÍA LA REALIZACIÓN DE LAS TAREAS EN UN TIEMPO INFINITESIMAL. LA REMUNERACIÓN SE LIMITA AUTOMÁTICAMENTE PUES A MAYOR AHORRO DE TIEMPO, LA BASE PARA CALCULAR EL PORCENTAJE DE LA PRIMA DISMINUYE.

CONVENIENTES E INCONVENIENTES

POR TENER GRAN SIMILITUD CON EL HALSEY, RESULTARÍA REPETITIVO ENUMERAR, LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE ESTE SISTEMA ES POR ELLO QUE SE REMITE AL LECTOR AL PUNTO RESPECTIVO PARA SU CONSULTA.

IV BARTH.

ESTE AUTOR COMPARTE ALGUNOS PUNTOS DE LOS SISTEMAS HALSEY-Y ROWAN, DIFERENCIÁNDOSE, FUNDAMENTALMENTE, EN EL HECHO DE QUE ÉL NO GARANTIZA AL TRABAJADOR LA TARIFA POR EL PERIODO REALMENTE EMPLEADO, TRADUCIÉNDOSE LO ANTERIOR EN QUE SI EL OPERARIO OBTIENE UN RESULTADO INFERIOR AL PREESTABLECIDO, NO CONTARÁ CON UN SALARIO MÍNIMO NI CON BENEFICACIÓN ALGUNA.

LA TARIFA SE FIJA AL TANTO QUE EN LOS DOS SISTEMAS ANTERIORES, CON BASE A EXPERIENCIAS.

LA RETRIBUCIÓN AL OBRERO SE OBTIENE: MULTIPLICANDO EL TIEMPO FIJADO PARA LA TAREA POR EL REALMENTE UTILIZADO; EXTRA-YENDO RAÍZ CUADRADA AL PRODUCTO ANTERIOR Y, MULTIPLICANDO EL RESULTADO POR LA TARIFA ESTABLECIDA PARA LA CADA NORMA.

COMENTARIOS:

- A) SU APLICACIÓN ES FÁCIL PARA CUALQUIER TIPO DE ADMINISTRACIÓN, SIN REQUERIR DE UN ESTUDIO DEL TIEMPO EMPLEADO PARA CADA TAREA.
- B) DADO QUE NO GARANTIZA AL TRABAJADOR INCOMPLETO LA TARIFA POR TIEMPO, EVITA QUE LOS SALARIOS SE DISPAREN, MANTENIÉNDOLOS DENTRO DE NIVELES ESTABLES PARA EL PATRÓN.
- C) LA ACTIVIDAD DEL TRABAJADOR ES CONSTANTE, PUES SI DE OTRA MANERA NO LOGRARA EL MÍNIMO FIJADO AFECTÁNDOSE SU PAGA POR ÉLLO. SI DESEA ASEGURARLA O INCREMENTARLA DEBERÁ OBTENER RENDIMIENTOS DENTRO DE LOS LÍMITES O SUPERIORES A LOS SEÑALADOS.

2.- INCONVENIENTES.

- A) SU ACEPTACIÓN ENTRE LOS OBREROS NO ES FÁCIL, PUES NO LES ATRAE ATRAE UN SISTEMA SIN LA GARANTÍA DEL SALARIO BÁSICO, POR LO QUE NO ES ADAPTABLE A NUESTRO MEDIO.
- B) SU CÁLCULO RESULTA DIFÍCIL DE ENTENDER PARA EL OBRERO, RAZÓN QUE LO LLEVA A Oponerse a su aplicación.
- C) LA DETERMINACIÓN DE LAS TARIFAS PUEDE CONSIDERARSE INJUSTA, PUES LAS BASES PARA SU CÁLCULO SON ÚNICAMENTE EMPÍRICAS.

V. SISTEMAS DE PUNTOS.

BEDAUX, MANNIT, KUNZ Y STEVENS, FUERON INGENIEROS INDUSTRIALES QUE DIERON SU NOMBRE A DIFERENTES REGIMENES DE SALARIO, A LOS CUALES SE LES DENOMINÓ, EN CONJUNTO, COMO SISTEMAS DE PUNTOS.

ADICION A ELLOS SON VARIANTES DE LA TARIFA POR PIEZA, AJUSTADOS DE TAL MODO, QUE UNA VEZ LOGRADA UNA PRODUCCIÓN EXCELENTE, EL TRABAJADOR PARTICIPE EN LAS GANANCIAS RESULTANTES DE ESTA MAYOR PRODUCCIÓN.

ESTOS SISTEMAS TAMBIÉN SE BASAN EN LA IDEA DE QUE LAS GANANCIAS DEL OBRERO VARIEN EN PROPORCIÓN MENOR QUE SU RENDIMIENTO.

DEBE MENCIONAR QUE ESTOS SISTEMAS ENTAN EN EL CAMPO DE LO CIENTIFICO, DADO QUE SU TIEMPO NORMAL PARA EFECTUAR UNA TAREA SE DETERMINA POR MEDIO DE UN ESTUDIO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS.

EL TRABAJO SE EXPRESA POR MEDIO DE "BENS" O PUNTOS, REPRESENTANDO CADA PUNTO O "B", UN MINUTO DE TRABAJO, ACORDE AL TIEMPO NORMAL PREESTABLECIDO. POR LO TANTO, 60 PUNTOS EQUIVALEN A UNA HORA DE LABOR.

A CADA OBRERO SE LE PARALA UNA TASA HORARIA ADECUADA, LA CUAL LE GARANTIZA UN SUARIO MÍNIMO.

CUANDO EL OPERARIO SOBREPASA EL LÍMITE FIJADO, SU PRODUCCIÓN ADICIONAL SE CONTINÚA REPRESENTANDO POR PUNTOS QUE SE

LIQUIDAN EN RAZÓN AL 75% DEL TIEMPO NORMAL Y EL RESTANTE - 25% SE APLICA A SUPERVISORES, INSPECTORES Y DEMÁS PERSONAL QUE INTERVIENE INDIRECTAMENTE EN LA PRODUCCIÓN.

ESTE PROCEDIMIENTO PERMITE A LA ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA EL CONTROL DEL RENDIMIENTO DE CUALQUIER TRABAJADOR O DEPARTAMENTO, A TRAVÉS DE UNIDADES QUE MUESTRAN DE INMEDIATO SI LA PRODUCCIÓN LLEGÓ O NO AL NIVEL ESTIPULADO.

1.- CONVENIENTES:

- a) GOZA DE LA CONFIANZA DEL TRABAJADOR, PUES SU APLICACIÓN ESTÁ BASADA EN UN ESTUDIO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS.
- b) LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA POSEE DE MANERA INMEDIATA INFORMACIÓN SOBRE EL RENDIMIENTO DE TRABAJADORES O DEPARTAMENTOS.
- c) EL PERSONAL SUPERVISOR Y OTROS QUE INTERVIENEN INDIRECTAMENTE EN LA PRODUCCIÓN SE BENEFICIA CON LOS RENDIMIENTOS EXCEDENTES POR LO QUE SUS ESFUERZOS ESTÁN SIEMPRE DIRIGIDOS A INCREMENTARLOS.

2.- INCONVENIENTES:

- a) LA FORMULACIÓN DE LA NÓMINA ES LABORIOSA, REPRESENTANDO ELLO UN COSTO ELEVADO QUE SOLO PODRÁ DISMINUIRSE SI SE CONSIGUE LA MÁXIMA COOPERACIÓN DEL PERSONAL SUPERVISOR QUE PARTICIPA EN EL CÁLCULO DE LAS BONIFICACIONES.
- b) POR LO QUE SE REFIERE AL PROCEDIMIENTO DE EDDAUX, LAS GANANCIAS DEL TRABAJADOR RESULTAN SIEMPRE INFERIORES EN

RELACIÓN A LOS DEMÁS SISTEMAS DE PUNTOS.

- c) LO COMPLICADO DE SUS CÁLCULOS VUELVE A SER UNA RAZÓN -
PARA QUE LOS OBREROS, AL NO COMPRENDERLO, NO COMPATILEN
CON EL SISTEMA.

V. GANTT DE TARIFA Y BONIFICACION:

GANTT FUE COLABORADOR DE TAYLOR EN LOS TALLERES DE LA BETHLEHEM STEEL CO., A SU SISTEMA SE LE CONOCE TAMBIÉN CON EL NOMBRE DE "TRABAJO A DESTAJO CON PRIMAS SOBRE LA PRODUCCIÓN".

ESTE AUTOR CONSIDERA QUE LA TRANQUILIDAD DEL TRABAJADOR ES FACTOR PRIMORDIAL EN SU RENDIMIENTO, POR LO CUAL SE GARANTIZA UN SALARIO MÍNIMO AL TRABAJADOR.

ADemás, SOBRE UNA REMUNERACIÓN FIJA, RESULTA MÁS SENCILLA LA APLICACIÓN DE TARIFAS POR UNIDAD DE OBRA QUE SE FUNDAN EN UN ESTUDIO CIENTÍFICO.

ESTO ESTUDIO, DEBERÁ PARTIR DE LA BASE DE QUE LAS CONDICIONES DE TRABAJO SE ENCUENTREN ESTRICTAMENTE NORMALIZADAS Y QUE LA TAREA DIARIA, QUE REPRESENTA EL TRABAJO DE UN OBRERO DE PRIMERA, SE DETERMINE ESPECÍFICAMENTE.

GANTT DESARROLLÓ EN TODOS LOS ASPECTOS LAS TEORÍAS DE TAYLOR, OPTIMIZANDO SU SISTEMA EN LO REFERENTE A LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES; SE PREOCUPÓ, NO SÓLO POR LA COLOCACIÓN DE LOS MATERIALES EN SITIOS ADECUADOS, EN EL MOMENTO OPORTUNO Y EN LAS CONDICIONES APROPIADAS, SINO QUE LUCHÓ PARA QUE EL DESEMPEÑO DEL OBRERO NO SE VIESE AFECTADO POR DEFICIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN.

PROCURA EN LO POSIBLE, APARTARSE DE MÉTODOS ANTICUADOS PARA EL CÁLCULO DE LAS TARIFAS A DESTAJO. LA BASE PARA SU DETERMINACIÓN SON LAS EXPERIENCIAS RESPECTO AL TIEMPO TO -

- TAL QUE SE HA EMPLEADO PARA EL LOGRO DE UNA TAREA.

DENTRO DE LOS SISTEMAS CIENTÍFICOS DE REMUNERACIÓN ES EL DE MAYOR APLICACIÓN.

EL PAGO A LOS TRABAJADORES QUE ALCANZAN O SOBREPASAN EL LÍMITE FIJADO, SE CONFORMA CON EL SALARIO DIARIO CONVENIDO MÁS UN PORCENTAJE, PREVIAMENTE FIJADO- VARÍA DE 20% A 50% DE ESE TIEMPO, SEGÚN TARIFA A JORNAL, VIENE A CONSTITUIR UNA BONIFICACIÓN.

ASÍ PUES, EL SISTEMA ES DE TARIFA A JORNAL PARA EMPLEADOS CUYO RENDIMIENTO ES INFERIOR AL TIPO Y, SE CONVIERTE EN TARIFA A DESTAJO PARA AQUELLOS QUE LOGRAN O SOBREPASAN EL LÍMITE PREESTABLECIDO.

LO QUANTICO DE LA PRIMA PARA RENDIMIENTOS SUPERIORES PRODUCE UN EFECTO DE ELIMINACIÓN PARA AQUELLOS QUE SE ENCUENTRAN CERCA DEL PUNTO TIPO, SIN QUE POR ELLO, SEA TAN DRÁSTICO COMO EL SISTEMA DE TAYLOR, PUES AQUÍ SE LE CONSIDERA, TEMPORALMENTE, COMO SI PERCIBIESEN UNA REMUNERACIÓN ESPECIAL DURANTE UN PERÍODO DE APRENDIZAJE QUE LES PERMITA ESTAR EN CONDICIONES PARA ALCANZAR LOS LÍMITES FIJADOS.

ES TANTO ESTABLECER PROCEDIMIENTOS ESPECIALES PARA CONTRAER LA POSIBLE INEFICIENCIA O FALTA DE INTERÉS DEL OBRERO POR EL HECHO DE SABER ASEGURADO SU JORNAL DIARIO.

ASÍ PUES, PARA MANTENER LA PRODUCCIÓN EN UN NIVEL SATISFACTORIO, ES NECESARIO INCITAR A LOS CAPATACES PARA QUE CUIDEN, LO CUAL SE LLEVA A CABO MEDIANTE EL ABONO DE UNA PRIMA ACORDADA AL NÚMERO DE OBREROS DE SU CUADRILLA QUE ALCANZEN EL TIEMPO NORMAL Y UNA BONIFICACIÓN SUPLEMENTARIA POR LOS TRABAJADORES QUE

BAJO SU SUPERVISIÓN LO HAYAN SUPERADO.

ESTA BONIFICACIÓN VARIARÁ DE ACUERDO A LA PROPORCIÓN EN QUE SE ENCUENTREN LOS OBREROS DEL RENDIMIENTO NORMAL, SIN TOMAR EN CUENTA LAS GANACIAS DEFINITIVAS OBTENIDAS POR ESTOS.

EL CAPATAZ, ASÍ ESTIMULADO, INTENTARÁ QUE EL MAYOR NÚMERO DE OBRERARIOS FORMEN PARTE DEL GRUPO QUE OBTIENEN PRIMACÍA, SIN FORZAR POR ELLO SU RENDIMIENTO MÁS ALLÁ DE LO QUE LA DIRECCIÓN HA SEÑALADO COMO JORNADA REGULAR DE TRABAJO.

CONVENIENTES E INCONVENIENTES:

GAUNT TUVO GRAN AFINIDAD CON LAS IDEAS DE TAYLOR, POR ELLO PUEDE REMITIRSE A LAS LÍNEAS ESCALARIAS COMO EL AUTOR PARA APLICAR LAS VENTAJAS DE SU SISTEMA.

TAMBIÉN LOS INCONVENIENTES SEÑALADOS, POR SU CARÁCTER EXCEPTIVO EN LO QUE SE REFIERE A LA NO GARANTÍA DEL SALARIO MÍNIMO.

VII. EMERSON DE RENDIMIENTO Y BIENESTAR

LAS CONDICIONES DE TRABAJO COMPLETAMENTE NORMALIZADAS CONSTITUYEN LA BASE DEL SISTEMA DE EMERSON. ASÍ MISMO, ES NECESARIO DETERMINAR CON EXACTITUD Y EN FUNCIÓN AL ESTUDIO DE TIEMPOS, LAS TAREAS QUE UN OBRERO DE PRIMERA ES CAPAZ DE DESARROLLAR.

ESTE PROCEDIMIENTO GARANTIZA UN SALARIO Y EXIGE UN RENDIMIENTO MÍNIMO COMO BASES EN RELACIÓN AL RENDIMIENTO MENOR. CUANDO SE FIJAN LOS PORCIENTOS DE EFICACIA POR NIVELES, QUE LES CORRESPONDERÁN PRIMAS VARIABLES CRECIENTES, POR HABER ALCANZADO EL NIVEL SEÑALADO Y AGREGANDO UNA BONIFICACIÓN PARA ALCANZAR EL 100% DE EFICIENCIA.

EN LA INTENCIÓN DE CONTRARRESTAR RETRASOS EN LA PRODUCCIÓN POR PARTE DE LOS OBREROS, LA BONIFICACIÓN SE CALCULA POR PERÍODOS (SEMANAS, QUINCENAS ETC.) DE TAL MANERA QUE LA BONIFICACIÓN SE EFECTÚE, DE CUANDO EN CUANDO, UN ESFUERZO ESPECIAL PARA LOGRAR SU OBTENCIÓN.

AL OBTENER LA BONIFICACIÓN SEÑALADA, SE ESTABLECE UNA TASA DE PUNTOS CALCULADOS EN RELACIÓN A LA EFICIENCIA OBTENIDA POR LOS TRABAJADORES.

EMERSON CONSIDERÓ QUE EL HOMBRE NO LABORA AL 100% DE EFICIENCIA, SINO COMO BASE O EFECTIVIDAD NORMAL EL 75% DE LA MISMA.

EL RENDIMIENTO DE CADA TRABAJADOR SE DETERMINA DIVIDIENDO EL

NÚMERO DE HORAS POR EL TIEMPO ESTÁNDAR ESTABLECIDO. HASTA UNA EFICACIA DEL 67% EL OPERARIO RECIBE SU SALARIO EN FUNCIÓN AL TIEMPO TRABAJADO; A PARTIR DE ESE PORCIENTO Y HASTA EL 100% SE LE OTORGARÁ LA BONIFICACIÓN EN BASE AL SALARIO CORRESPONDIENTE POR EL TIEMPO TRABAJADO.

TAN PRONTO ALCANZA LA PRODUCCIÓN ESTÁNDAR SE LE PAGA, AL OPERARIO, POR EL TIEMPO TRABAJADO MÁS EL AMORRANCIO, ADÉMÁS UNA BONIFICACIÓN DEL 20% SOBRE LA SUMA ANTERIOR.

EL SISTEMA HENNERLUD SOLO DIFIERE CON EL DE LUTPSON EN LA APLICACIÓN DE TASAS UNIFORMES POR PIEZAS PARA AUMENTOS SUPERIORES AL 100% DEL RENDIMIENTO.

1.- CONVENIENTES:

ADÉMÁS DE LAS VENTAJAS SEÑALADAS POR TAYLOR, SE PUEDEN AGREGAR COMO CONVENIENTES ESPECÍFICOS DE ESTOS SISTEMAS:

- a) ESTABLECER PRIMAS QUE EMPIEZAN A PAGARSE AÚN SIN QUE SE HAYA ALCANZADO LA PRODUCCIÓN NORMAL.
- b) LA MARCHA, ACELERADA O NO, DEL TRABAJO, ES OPCION DEL OPERARIO, LO QUE LO LIBERA DE TODO HERVICIOSO.

2.- INCONVENIENTES:

- a) SU MECÁNICA NO ES ACCESIBLE PARA LA COMPRENSIÓN DE LOS OBREROS.
- b) EL ESTUDIO QUE REQUIERE DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS SIGNIFICAN FUERTES EROGACIONES PARA LAS EMPRESAS.

c) LA OBRA DE MANO INCURRIDA NO PUEDE CALCULARSE CON ANTERIORIDAD, YA QUE LA PRODUCCIÓN NO SE ENCUENTRA SUJETA A UNA NORMALIZACIÓN CON ARREGLO A UNA TARIFA POR TAREAS.

VIII BONIFICACION POR GRUPOS:

COMO SE MENCIONÓ, LAS CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS DE CADA EMPRESA SON LAS QUE DETERMINAN LA APLICACIÓN DEL SISTEMA DE SALARIOS, MISMA RAZÓN QUE IMPULSA A DIVERAS INDUSTRIAS PARA GRATIFICAR COLECTIVAMENTE A CIERTO NÚMERO DE TRABAJADORES, DANDO ÉSTO ORIGEN A UN NUEVO SISTEMA DE NOMINADO "DE BONIFICACIÓN POR GRUPOS".

EL EMPLEO DE ESTE SISTEMA HA RESULTADO POSITIVO PARA LAS FABRICAS DE AUTOMÓVILES Y OTRAS INDUSTRIAS DE MONTAJE, CUYO TRABAJO SE DESARROLLA EN SUCESIÓN REQUIRIENDO LA MÁX SOLIDARIA COOPERACIÓN DE CUANTOS PARTICIPAN EN LA PRODUCCIÓN.

EL RÉGIMEN DE BONIFICACIÓN POR GRUPO ADEMÁS DE SER UNA SOLUCIÓN A LA DIFICULTAD PARA ESTERMINAR EL RENDIMIENTO INDIVIDUAL, LOGRA ESTIMULAR LA COOPERACIÓN POR GRUPOS Y PERMITE LA SIMPLIFICACIÓN DEL MÉTODO ADMINISTRATIVO.

LA BONIFICACIÓN SE CALCULA EN BASE AL RENDIMIENTO DEL GRUPO Y SE DISTRIBUYE SOBRE UNA PAGA OULTADA DETERMINADA, GENERALMENTE, EN RELACIÓN A LOS NIVELES NOMINALES RESPECTIVOS.

CUANDO LOS MIEMBROS DEL GRUPO EFECTÚAN EL MISMO TRABAJO LA GRATIFICACIÓN COLECTIVA PUEDE CALCULARSE EN FUNCIÓN A LA PRODUCCIÓN TOTAL Y REPARTIRSE POR PARTES IGUALES.

SI LOS OBREROS NO EFECTÚAN LABORES IGUALES NI RECIBEN EL MISMO PAGO, EL REPARTO PUEDE HACERSE EN RELACIÓN AL TIEMPO.

Por lo mismo se dice que el sistema constituye un término medio entre incentivos basados en el tiempo y los basados en la producción (unidad - pieza).

Los computos para estas bonificaciones suelen efectuarse para periodos de semanas o meses.

Los sistemas Bedeaux, Halsey, y Merrerlund se adaptan al régimen de gratificación por grupos.

4. - CONVENIENTES:

- a) Desarrolla la cooperación de los trabajadores que integran un grupo. Especialmente si la ineficiencia de uno ocasiona retrasos en serie.
- b) Logra un ahorro significativo en el control administrativo, ya que se calcula en base a la producción colectiva.
- c) Lo expuesto también redundará en una disminución de las actividades de inspección.

5. - INCONVENIENTES:

- a) Se pueden hacer extensivos aquellos que corresponden a los diferentes sistemas que son adaptables a este método de bonificación colectiva.
- b) Existen trabajadores que no rinden, puesto que les resulta igual, porque siempre hay otros que son más responsables, y quienes realmente merecen el incentivo.

C) PUEDE DAR LUGAR A QUE LOS OBREROS ESFORZADOS, MENGUEN SU -
LABOR, PORQUE SUS MÉRITOS SON PARA EL GRUPO Y NO INDIVI -
DUALMENTE PARA QUIEN RINDE.

CAPITULO TERCERO

MECANICA Y REPERCUSION DE LOS SISTEMAS
DE SALARIOS E INCENTIVOS EN LOS COSTOS
DE PRODUCCION:

LOS SISTEMAS DESCRITOS REPERTELEN EN FORMA DIVERSA DENTRO DE
LOS COSTOS DE PRODUCCIÓN, POR LO QUE EL OBJETO DEL PRESENTE CA-
PÍTULO ES EJEMPLIFICAR CADA UNO DE ELLOS DE TAL FORMA, QUE EL
LECTOR TENGA UNA IDEA ACERCA DE SU FUNCIONAMIENTO Y, EN ESPECIAL,
CUAL, PARA QUE ADQUIERA CONCIENCIA SOBRE LOS EFECTOS QUE TIENE
EN LA LOS COSTOS.

A) SISTEMAS DE SALARIOS

I. JORNAL DIARIO

SE PAGA AL TRABAJADOR POR EL TIEMPO LABORADO, SIN TOMAR EN CUENTA SU PRODUCCIÓN.

1.- DATOS: SE TIENEN CINCO TRABAJADORES CON UNA REMUNERACIÓN DIARIA DE \$260.00 CADA UNO. LA PRODUCCIÓN DE CADA OBRERO FUE LA SIGUIENTE:

EMPLEADO	PRODUCCIÓN
A	16 us
B	24 us
C	26 us
D	28 us
E	36 us

2.- DETERMINACIÓN DE DIFERENCIAS

Empleado	Remuneración	Producción	Costo unitario	Diferencias	
				En producción	En costo por unidad
A	\$ 260.00	+ 16 us -	\$ 16.25	- 10 us	+ \$ 6.25
B	260.00	+ 24 us -	10.83	- 2 us	0.00
C	260.00	+ 26 us -	10.00		
D	260.00	+ 28 us -	9.28	+ 2 us	0.00
E	260.00	+ 36 us -	7.22	+ 10 us	2.00

NOTA: El empleado C que esta entre rayas es el punto de comparación o el normal para todos los sistemas.

3.- REPERCUSIÓN

BASTA CON LA SIMPLE OBSERVACIÓN DE LA TABLA ANTERIOR, PARA PERCATARSE DE QUE EN EL RENDIMIENTO DE CADA TRABAJADOR ESTRIBA LA VARIACIÓN DEL COSTO UNITARIO.

EN ESTE SISTEMA EL COSTO POR UNIDAD ES INVERSAMENTE PROPORCIONAL A LA PRODUCCIÓN, O SEA: MENOR PRODUCCIÓN; MAYOR COSTO, Y VICEVERSA.

COMO EN TODOS LOS SISTEMAS DE SALARIOS, EN ÉSTE, LOS GASTOS INDIRECTOS AFECTAN A LA TARIFA POR PIEZA EN RELACIÓN INDIRECTA A LA PRODUCCIÓN.

II. SALARIO BASADO EN EL TRABAJO POR PIEZA

SE FIJA UNA TARIFA POR PIEZA SIN IMPORTAR EL TIEMPO UTILIZADO EN SU EJECUCIÓN.

I.- DATOS: SOBRE LA BASE DE LOS MISMOS CINCO TRABAJADORES, SE TIENEN LOS SIGUIENTES:

EMPLEADO	PRODUCCIÓN	REMUNERACIÓN		
		Por Unidad	TOTAL	GASTOS INDIRECTOS
A	15 us	\$10.00	\$150.00	\$120.00
B	24 us	10.00	240.00	120.00
C	26 us	10.00	260.00	120.00
D	23 us	10.00	230.00	120.00
E	36 us	10.00	360.00	120.00

2.- DETERMINACIÓN DE DIFERENCIAS:

Empleado	Gastos Indirectos	Producción	Gastos Indirectos por unidad	Diferencias	
				En producción	En gastos Indirectos
A	\$ 120.00	+ 16 us.	\$ 7.50	- 16 us.	+ \$ 2.59
B	120.00	+ 24 us.	5.00	- 2 us.	- 0.33
C	120.00	+ 20 us.	4.61		
D	120.00	+ 28 us.	4.28	+ 7 us.	- 0.33
E	120.00	+ 36 us.	3.33	+ 10 us.	- 1.28

3.- REPERCUSIÓN

EN ESTE SISTEMA EL COSTO UNITARIO, POR OBRA DE MAYOR, ES FIJO POR ELLO SÓLO EN EL RUBRÓN DE GASTOS INDIRECTOS SE DENOTA SU REPERCUSIÓN EN LOS COSTOS DE PRODUCCIÓN.

B) SISTEMA DE INCENTIVOS

I. TARIFA DIFERENCIAL TAYLOR POR PIEZA

ESTE AUTOR FIJA DOS TARIFAS: UNA ALTA, PARA OOPERARIOS DE PRIMERA Y OTRA BAJA, PARA LOS DE RENDIMIENTO DEFICIENTE O REGULAR.

- 1.- DATOS: SE CUENTA CON CINCO EMPLEADOS CUYA PRODUCCIÓN Y REMUNERACIÓN VARIAN DE ACUERDO A LOS SIGUIENTE:

TARIFA PARA PRODUCCIÓN NORMAL	10.00
TARIFA PARA PRODUCCIÓN ALTA	11.00
TARIFA PARA PRODUCCIÓN BAJA	12.00
CUOTA DE PRODUCCIÓN DIARIA	----- 25 UNIDADES

EMPLEADO	PRODUCCIÓN
A	16 UN
B	24 UN
C	26 UN
D	27 UN
E	36 UN

2.- DETERMINACIÓN DE DIFERENCIAS

Empleado	Producción	Costo unitario	Remuneración	Diferencias	
				En producción	En Remuneración
A	16 us x	\$ 9.00	144.00	16 us	\$ 144.00
B	24 us x	7.00	216.00	24 us	168.00
C	20 us x	10.00	200.00		
D	18 us x	11.00	198.00	- 2	4.00
E	36 us x	11.00	396.00	- 10	110.00

3.- REPERCUSIÓN

LA INTENSIFICACIÓN DEL TRABAJO LOGRA UNA MAYOR PRODUCCIÓN, LO CUAL REDUNDA EN UNA DISMINUCIÓN DE LOS COSTOS UNITARIOS, BÁSICAMENTE EN EL RENGLÓN DE GASTOS INDIRECTOS, DADO QUE SE DISTRIBUYEN ENTRE UN MAYOR NÚMERO DE UNIDADES.

II. SISTEMA HALSEY CON PRIMA

ADEMÁS DEL SALARIO NORMAL SOBRE EL TIEMPO ECONOMIZADO, SE OTORGA UN PORCENTAJE EXTRA, AL TRABAJADOR SUPERIOR.

1.- DATOS:

OBREROS 5

INCENTIVO 50% DEL TIEMPO AHORRADO

PRODUCCIÓN 25 US EN 8 HORAS

SALARIO POR LIBRA \$32.50

EMPLEADO	PRODUCCIÓN
A	16 US
B	24 US
C	26 US
D	28 US
E	35 US

2.- CALCULO DEL TIEMPO AHORRADO E INCENTIVO CORRESPONDIENTE.

EMPLEADO D

TIEMPO

$$28 \text{ US} : 8 \text{ HRS.} :: 24 \text{ US} : X$$

$$X = \frac{24 \times 8}{28} = 7,42 \text{ HRS.}$$

$$8 \text{ HRS.} - 7,42 \text{ HRS.} = 0,58 \text{ HRS. DE TIEMPO AHORRADO}$$

INCENTIVO

$$0,58 \times \$32,50 = \$18,85 \text{ INCENTIVO}$$

EMPLEADO E

TIEMPO

$$36 \text{ US} : 8 \text{ HRS.} :: 26 \text{ US} : X$$

$$X = \frac{26 \times 8}{36} = 5,77 \text{ HRS.}$$

$$8 \text{ HRS.} - 5,77 \text{ HRS.} = 2,23 \text{ HRS.}$$

INCENTIVO

$$2,23 \text{ HRS.} \times 32,50 = \$72,47 \text{ INCENTIVO}$$

3.- DETERMINACIÓN DE DIFERENCIAS

Empleado	Salario normal	Tiempo ahorrado	Salario por tiempo ahorrado	Incentivo 50% al obrero	Salario total	Producción	Costo unitario	Diferencias	
								En producción	En costo
A	\$ 260.00	--			\$ 260.00	+ 10 us --	\$ 16.25	- 10 us	+ \$ 6.25
B	260.00	--			260.00	+ 24 us --	10.83	- 2 us	- 0.82
C	260.00	--			260.00	+ 24 us --	10.60		
D	260.00	0.58 h	\$ 16.65	\$ 9.42	269.42	+ 28 us --	9.77	+ 2 us	- 0.36
E	260.00	2.23 h	72.47	36.23	296.23	+ 28 us --	8.72	+ 10 us	- 1.78

4. - REPERCUSION

PARA EFECTO DE COSTOS ES UN PELIGRO CONSTANTE EL TRABAJADOR LENTO, PUES AL NO EXISTIR OBLIGACION POR PARTE DE LOS OBREROS PARA PRODUCIR MÁS, ÉSTOS SE CONFORMARÁN CON EL SALARIO MÍNIMO GARANTIZADO, SIN IMPRIMIR AGILIDAD ALGUNA A SU TRABAJO.

VIÉNDOSE, DE TAL FORMA, UN GRAN AUMENTO EN EL COSTO POR UNIDAD, TANTO POR LA OBRA DE MANO COMO POR LOS GASTOS INDIRECTOS DE PRODUCCION.

POR OTRO LADO, EL TRABAJADOR DE PRIMERA LOGRA UNA REDUCCIÓN SIGNIFICATIVA EN LOS COSTOS UNITARIOS.

III. SISTEMA ROYAN CON PRIMA

EN ESTE SISTEMA SE LE OTORGA AL TRABAJADOR SOLO UNA PROPORCIÓN MENOR DE LA GANANCIA OBTENIDA GRACIAS A SU MAYOR RENDIMIENTO.

1. DATOS:

OBREEROS 5
REMUNERACIÓN \$200.00
TIEMPO ESTABLECIDO 8 HS.
UNIDADES A PRODUCIR 25

EMPLEADO	TIEMPO UTILIZADO	PRODUCCIÓN
A	8 HS	35 UN.
B	8 HS	31 UN.
C	8 HS	28 UN.
D	7 HS	24 UN.
E	8 HS	30 UN.

2. CÁLCULO DE SALARIO POR HORA.

REMUNERACIÓN \$200.00 = \$32.50 SALARIO POR HORA
TIEMPO ESTABLECIDO 8HS

3. CALCULO DEL SALARIO CON INCENTIVO.

EMPLEADO D

TIEMPO AHORRADO $\frac{1 \text{ H.}}{8 \text{ H.}} = 0.12$ PREMIO
TIEMPO ESTABLECIDO 8 H.
SALARIO:

7 HS x \$32.50 = \$227.50
PREMIO 0.12 x 1 x \$32.50 = 3.90

SALARIO DEVENGADO \$231.40

EMPLEADO E

TIEMPO AHORRADO $\frac{3 \text{ H.}}{8 \text{ H.}} = 0.37$ PREMIO
TIEMPO ESTABLECIDO 8 H.

SALARIO:

5HS x \$32.50 = \$162.50
PREMIO 0.37 x 3 x \$ 32.50 = 36.07

SALARIO DEVENGADO \$198.57

4.- DETERMINACIÓN DE DIFERENCIAS

Empleado	Producción	Tiempo utilizado	Remuneración		Salario efectivo por hora	Costo unitario		Diferencias		
			Sin incentivo	Con incentivo		Sin incentivo	Con incentivo	En producción	En costo unitario	
									Sin incentivo	Con incentivo
A	16 us	2 hs	\$ 200.00	—	\$ 32.50	\$ 16.25	—	+ 10 us	+ \$ 6.25	—
B	24 us	2 hs	200.00	—	32.50	10.83	—	+ 2 us	+ 0.50	—
C	26 us	2 hs	200.00	—	32.50	10.00	—	—	—	—
D	28 us	7 hs	—	\$ 211.40	30.05	9.23	\$ 6.20	+ 2 us	0.77	+ \$ 1.74
E	36 us	5 hs	—	193.57	38.71	7.22	5.51	+ 10 us	+ 2.76	+ 4.49

5.- REPERCUSIÓN

ESTE SISTEMA LIMITA LA REMUNERACIÓN, PUES EL AHORRO DE TIEMPO REDUCE LA BASE PARA CALCULAR LA PRIMA.

DE TAL MODO, ENCONTRAMOS QUE EL COSTO DE LA OBRA DE MANO, POR EL AHORRO LOGRADO, NO SE COMPARTE CON EL TRABAJADOR, SIN EMBARCO LA DISMINUCIÓN EN LOS COSTOS UNITARIOS Y EN LOS GASTOS INDIRECTOS DE PRODUCCIÓN POR UNIDAD SON CONSIDERABLES.

ROWAN EN SU SISTEMA OFRECE EN LAS PRIMERAS FASES DE TIEMPO ECONOMIZADO, UNA PRIMA MAYOR AL HALSEY, PERO AL LLEGAR A DETERMINADO AHORRO DE TIEMPO, ESTE LO SUPERA EN EL PREMIO PROPORCIONAL - DO.

IV. SISTEMA BARTH.

SE BASA EN LA NORMA DE TIEMPO, AUNQUE ESTE SISTEMA NO GARANTIZA UN SALARIO MÍNIMO CUANDO EL RENDIMIENTO DEL TRABAJADOR ES INFERIOR AL LÍMITE ESTABLECIDO.

1.- DATOS:

SALARIO POR HORA	\$32.50
TIEMPO ESTABLECIDO	8 HORAS
UNIDADES A PRODUCIR	26

EMPLEADO	PRODUCCIÓN
A	16 US
B	24 US
C	26 US
D	28 US
E	36 US

2.- CÁLCULO DEL SALARIO CORRESPONDIENTE A CADA EMPLEADO:

EMPLEADO A

$$8 \text{ HS} : 16 \text{ US} :: x : 26 \text{ US}$$

$$x = \frac{8 \times 26}{16} = 13 \text{ HS (TIEMPO EN QUE SE PRODUCIRÁN 26 US)}$$

$$8 \text{ HS} \times 13 \text{ HS} = \sqrt{104} \frac{10.1}{1} \times \$32.50 = \$328.25 \text{ SALARIO CORRESPONDIENTE A 13 HS}$$

$$\$328.25 : 13 \text{ HS} :: x : 8 \text{ HS}$$

$$x = \frac{328.25 \times 8}{13} = \$202.00 \text{ (SALARIO CORRESPONDIENTE A 8 HS)}$$

$$\frac{\$202.00}{8 \text{ HS}} = \$25.25 \text{ SALARIO POR HORA}$$

EMPLEADO B

$$8 \text{ HS} : 24 \text{ US} :: x : 26 \text{ US}$$

$$x = \frac{8 \times 26}{24} = 8.67 \text{ HS (TIEMPO EN QUE SE PRODUCIRÁN 26 US)}$$

$$8 \text{ HS} \times 8.67 \text{ HS} = \sqrt{69.33} \frac{8.3}{1} \times \$32.50 = \$269.75 \text{ (SALARIO CORRESPONDIENTE A 8.67 HS)}$$

$$\$269.75 : 8.67 \text{ HS} :: x : 8 \text{ HS}$$

$$x = \frac{269.75 \times 8}{8.67} = \$248.90 \text{ (SALARIO CORRESPONDIENTE A 8 HS)}$$

$$\frac{\$248.90}{8 \text{ HS}} = \$31.11 \text{ SALARIO POR HORA}$$

8 HS

EMPLEADO D

$$8\text{HS} \times 7\text{HS} = \sqrt{56} \quad 7.4 \times \$32.50 = \$240.50 \text{ SALARIO CORRESPONDIENTE A 7 HS}$$

$$\frac{\$240.50}{7\text{HS}} = \$34.35 \text{ SALARIO CORRESPONDIENTE A 1 H}$$

EMPLEADO E

$$8\text{HS} \times 5\text{HS} = \sqrt{40} \quad 6.3 \times \$32.50 = \$204.75 \text{ SALARIO CORRESPONDIENTE A 5 HS}$$

$$\frac{\$204.75}{5\text{HS}} = \$40.95 \text{ SALARIO POR HORA}$$

3.- DETERMINACIÓN DE DIFERENCIAS

Empleado	Tiempo utilizado	Remuneración	Producción	Costo unitario	Diferencias	
					En producción	En costo unitario
A	8 hs	\$ 202.00	16 us	\$ 13.87	- 10 us	+ \$ 3.87
B	8 hs	246.90	24 us	10.37	- 2 us	+ 0.37
C	8 hs	200.00	26 us	10.00	-	-
D	7 hs	240.50	28 us	8.59	+ 2 us	1.42
E	5 hs	204.75	36 us	5.68	+ 10 us	- 4.32

4.- REPERCUSIÓN

EL EMPLEADO DEFICIENTE O REGULAR, AFECTA AUMENTANDO LOS COSTOS UNITARIOS EN RELACIÓN A LA OBRA DE MANO YA QUE NO SE LE GARANTIZA UN SALARIO POR EL TIEMPO EFECTIVAMENTE EMPLEADO.

SÓLO SE LE REMUNERA EN FUNCIÓN A LAS UNIDADES PRODUCIDAS, TOMANDO COMO BASE EL TIEMPO EN QUE TEÓRICAMENTE LAS HUBIESE REALIZADO A UNA VELOCIDAD "NORMAL".

EN TANTO QUE EL EMPLEADO SUPERIOR O EFICIENTE, DISMINUYE LOS COSTOS UNITARIOS.

EN LO REFERENTE A LOS GASTOS INDIRECTOS SU REPERCUSIÓN EN LOS COSTOS UNITARIOS ES, COMO EN LOS OTROS SISTEMAS, INVERSA A LA MAYOR O MENOR PRODUCCIÓN.

V. SISTEMAS DE PUNTOS

SE FIJA UNA TASA HORARIA BASADA EN UN ESTUDIO DE TIEMPOS Y MOVIMIENTOS. CUANDO EL TRABAJADOR LA SOBREPASA, SU PRODUCCIÓN EXCEDENTE SE REPRESENTA POR PUNTOS, LOS CUALES SE LIQUIDAN EN RAZÓN AL 75% DEL TIEMPO NORMAL Y EL RESTANTE 25% SE APLICA AL PERSONAL QUE INTERVIENE INDIRECTAMENTE EN LA PRODUCCIÓN.

1.- DATOS:

PRODUCCIÓN ESTÁNDAR POR HORA 3.25 US

TARIFA POR HORA \$ 32.50

EMPLEADO	PRODUCCIÓN
A	16 us
B	24 us
C	26 us
D	28 us
E	36 us

2.- CALCULO PARA EL EMPLEADO D:

A. DETERMINACIÓN DE PUNTOS:

60 MINUTOS ÷ 26 us = 2.307 "Bes"
PAGA POR PUNTO \$32.50 ÷ 60 = \$0.541 POR MINUTO
28 us x 2.307 "Bes" = 64.59 TOTAL DE "BES"
ACUMULADAS

B. SALARIO DEL TRABAJADOR

HASTA 59.98 "Bes" (26us x 2.307 "Bes") x \$0.541 = \$32.50
PRIMA DEL 75% SOBRE EL EXCEDENTE 4.61 "Bes"
$$\frac{4.61 \times 0.541 \times 75}{100} = \$1.87$$

SALARIO DEVENGADO P/HORA \$34.37

\$34.37 x 7 HS = \$240.59 SALARIO CORRESPONDIENTE A 7 HS.

C. CALCULO DEL COSTO UNITARIO

EN SALARIO NORMAL

\$260.00 = \$9.28
28 us

EN SALARIO CON PRIMA

\$240.59 = \$8.59
28 us

3.- CALCULO PARA EL EMPLEADO E

36 us x 2.307 "Bes" = 83.05 PUNTOS ACUMULADOS

HASTA 53.98 "Bes" x \$0,541 = \$32.50

PRIMA DEL 75% SOBRE EXCEDENTE

23.07 "Bes" =

$$\frac{23.07 \times 0.541 \times 75}{100} = \underline{9.36}$$

SALARIO DEVENGADO POR HORA 41.86

\$41.86 x 5hs. = \$209.30 SALARIO CORRESPONDIENTE A
5 HS.

A. CALCULO DEL COSTO UNITARIO

EN SALARIO NORMAL

$$\frac{\$200.00}{36} = \$7.22$$

EN SALARIO CON PRIMA

$$\frac{\$209.30}{36} = \$5.81$$

4.- DETERMINACIÓN DE DIFERENCIAS

Empleado	Puntos acumulados	Remuneración por punto	Salario por hora			Tiempo empleado	Salario devengado	Producción	Costo unitario	En producción	En costo unitario	
			Normal	Con prima	Total						Sin incentivo	Con incentivo
A	59.98	\$ 0.541	\$ 32.50	--	\$ 32.50	9 hs	\$ 260.00	10 us	\$ 16.25	10 us	\$ 0.25	--
B	59.98	0.541	32.50	--	32.50	8 hs	260.00	24 us	10.83	2 us	0.83	--
C	59.98	0.541	32.50	--	32.50	8 hs	260.00	26 us	10.00	--	--	--
D	64.59	0.541	32.50	\$ 1.27	34.77	7 hs	240.59	28 us	9.26	2 us	0.72	\$ 1.41
E	83.05	0.541	32.50	9.36	41.86	5 hs	209.30	35 us	7.22	10 us	2.78	4.19

5.- REPERCUSION

ESTE, COMO TODOS LOS SISTEMAS, LOGRA UNA REDUCCION CONSIDERABLE DE LOS COSTOS UNITARIOS, MERCED A LA APLICACION DE LOS INCENTIVOS PARA TRABAJADORES SUPERIORES.

EN PARTICULAR, ESTE METODO INCREMENTA LA PRODUCCION GRACIAS A LA ADECUADA SUPERVISION REALIZADA POR EL PERSONAL QUE INTERVIENE EN FORMA INDIRECTA EN ELLA.

EFFECTIVAMENTE, TODOS ELLOS PARTICIPAN EN LA VIGILANCIA Y CONTROL DEL RENDIMIENTO DE LOS OBREROS, PUES DE ELLO DEPENDERA LA OBTENCION O NO DE UNA PRIMA EXTRA, CALCULADA SOBRE EL EXCEDENTE DE PRODUCCION DE CADA TRABAJADOR.

AUNQUE LA PRIMA A OTRO PERSONAL, REPRESENTA UN AUMENTO DE LOS GASTOS INDIRECTOS, SIN EMBARGO EL INCREMENTO O LA PRODUCCION ES TAL, QUE NO SOLO LOS ABSORBE, SINO QUE SE OBTIENEN COSTOS UNITARIOS CON MAYOR REDUCCION.

VI. SISTEMA GANTT DE TAREA Y BONIFICACION

ESTE SISTEMA SE CONVIERTE EN JORNAL PARA EMPLEADOS DE RENDIMIENTO INFERIOR Y A DESTAJO PARA LOS QUE LOGRAN O SOBREPASAN EL LIMITE DE PRODUCCION FIJADO.

1.- DATOS:

PRODUCCION ESTANDAR 26 US EN 8 HORAS
SALARIO POR HORA \$32.50
PRIMA POR SOBRE PRODUCCION 30%

EMPLEADO	PRODUCCION
A	16 US
B	18 US
C	20 US
D	26 US
E	36 US

2.- CALCULO DEL SALARIO DEVENGADO Y COSTO UNITARIO.

$$\frac{8 \text{ HORAS}}{26 \text{ US}} = 0.308 \text{ TIEMPO ESTANDAR POR UNIDAD}$$

4.- DETERMINACIÓN DE DIFERENCIAS

Empleado	Producción	Salario normal	Premio	Salario total	Costo unitario		Diferencias		
					Sin incentivo	Con incentivo	En producción	En costo unitario	
								Sin incentivo	Con incentivo
A	16 us	\$ 250.00	-	\$ 250.00	\$ 15.62		16 us	\$ 6.25	-
B	24 us	250.00	-	250.00	10.42		24 us	0.51	-
C	25 us	250.00	10 %	275.00	11.00	\$ 11.00		-	-
E	28 us	250.00	15 %	287.50	-	10.27	28 us	-	0.07
D	36 us	250.00	15 %	287.50	-	7.98	36 us	-	0.25

5.- REPERCUSION

PARA ENTENDER CON MAYOR FACILIDAD SU REPERCUSION ES NECESARIO NO PERDER DE VISTA QUE ESTE SISTEMA SE APLICA SIEMPRE, A PERIODOS, DE AHI, QUE EL EJEMPLO DADO EN RELACION A UN SOLO DIA DE PRODUCCION NO PERMITA FORMARSE UN JUICIO EXACTO DE LA MECANICA DEL MISMO.

EFFECTIVAMENTE, YA APLICADO A LAPROS DE UNA SEMANA O MAS, SE ENCUENTRA QUE EL ESFUERZO REALIZADO POR UN TRABAJADOR SUPERIOR EN UNO O MAS DIAS, SE DILUYE PUES DIFICILMENTE PUEDE MANTENERSE TAL RITMO.

VUELVE A APARECER UN SISTEMA CUYOS COSTOS UNITARIOS NO SE REDUCE O CADI NO LO HACEN, A PESAR DEL MAYOR RENDIMIENTO; EL BENEFICIO SE REFLEJA SOLO EN LA DISMINUCION DE LOS GASTOS INDIRECTOS.

VIII. SISTEMA DE BONIFICACION POR GRUPO.

PARA TRABAJOS DESARROLLADOS EN FORMA SUCESIVA POR UN GRUPO DE EM - PLEADOS. LA PRIMA O BONIFICACION SE CALCULA DE ACUERDO AL RENDIMIEN TO DE UN EQUIPO DE TRABAJO. REPARTIÉNDOSE ENTRE LOS OBREROS QUE LO CONFIRMAN SOBRE UNA BASE PREDETERMINADA.

1.- DATOS:

SE CUENTA CON UNA CUADRILLA QUE CONSTA DE CINCO TRABAJADORES CUYOS SALARIOS BASE ASCIENDEN A:

EMPLEADO	REMUNERACION BASE
A	\$150.00
B	220.00
C	260.00
D	310.00
E	<u>400.00</u>
	\$1,340.00 SALARIO BASE TOTAL DE CUADRILLA

PRODUCCION ESTANDAR 120 US

PRODUCCION REAL 180 US

PREMIO POR SOBRE PRODUCCION \$268.00

$\$1,340.00 \times 20\% = \268.00 PREMIO A LA SOBREPDUCCION DEL EQUIPO

2.-COSTOS UNITARIOS

EN SALARIO NORMAL

$$\frac{\$1,340.00}{120 \text{ us}} = \underline{\$11.16}$$

EN SALARIO CON PRIMA

$$\frac{\$1,608.00}{120 \text{ us}} = \underline{\$13.40}$$

3. CALCULO DEL SALARIO TOTAL DE CADA TRABAJADOR:

EMPLEADO	REMUNERACIÓN BASE	PRIMA	REMUNERACIÓN TOTAL
A	\$150.00	\$20.00	\$170.00
B	220.00	29.00	249.00
C	260.00	32.00	292.00
D	310.00	38.00	348.00
E	408.00	50.00	458.00
SUMA	<u>\$1,350.00</u>	<u>\$268.00</u>	<u>\$1,608.00</u>

4.- DETERMINACIÓN DE DIFERENCIAS

Producción		Costo unitario		Diferencias	
Estándar	Excedente	Sin Incentivo	Con Incentivo	En producción	En costo unitario
120 us	120 us	\$ 11.16	\$ 8.93	+ 60 us	- \$ 2.23

5.- REPERCUSIÓN

SU REPERCUSIÓN EN LOS COSTOS SE ENCUENTRA EN EL MAYOR RENDIMIENTO DE LOS DIFERENTES GRUPOS QUE INTERVENGAN EN LA PRODUCCIÓN, SIENDO SU EFECTO INVERSO.

ASÍ PUES, A MAYOR PRODUCCIÓN MENOR COSTO UNITARIO TANTO EN EL RENGLÓN DE OBRA DE MANO COMO EN EL LOS GASTOS III DIRECTOS.

CONCLUSIONES:

CONCLUSIONES:

- LOS SISTEMAS DE INCENTIVOS COADYUVAN CON UNA DE LAS PRINCIPALES FINALIDADES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PUESTO QUE NOS ENCAMINA HACIA UN NUEVO DERECHO LABORAL SOCIAL, CALCULADO Y EQUILIBRADO QUE PERMITE ARMONIZAR LAS RELACIONES ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO.

- LA INDUSTRIA MODERNA NO DEBE, NI PUEDE PASAR POR ALTO LA APLICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE INCENTIVOS.

LOS MAYORES BENEFICIOS E INTERESES QUE PRODUZCA SU CAPITAL SON SU PRINCIPAL OBJETIVO, PERO ESTE NO PODRÁ REALIZARSE, EN SU TOTAL EFECTIVIDAD, SIN LA ADECUADA COOPERACIÓN DEL TRABAJADOR LA CUAL SE LOGRA MEDIANTE UNA APROPIADA REMUNERACIÓN QUE LE PERMITA SOSTENER DEGRADAMENTE, SU NIVEL DE VIDA.

- UN BUEN SISTEMA DE INCENTIVOS PERMITE COMPACTAR LOS INTERESES TANTO DEL TRABAJADOR COMO DE LA EMPRESA (ADO QUE EL SALARIO DEL PRIMERO SERÁ ACORDE AL ESFUERZO REALIZADO).

- UNA VEZ ANALIZADAS LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE CADA UNO DE LOS SISTEMAS DE SALARIOS, ASI COMO SU REPERCUSIÓN EN LOS COSTOS, SE DETECTA QUE TODOS ELLOS, AL APLICARSE, PRODUCEN CIERTA ALTERACIÓN O Desequilibrio EN LAS OPERACIONES.

DE AHÍ, QUE, LA RESPONSABILIDAD PRINCIPAL, EN LO QUE RESPECTA AL ALIMENTO Y CONTROL DE LA PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA CORRESPONDA EXCLUSIVAMENTE, A LA DIRECCIÓN DE LA MISMA.

SOLAMENTE LA DIRECCIÓN PUEDE LLEVAR A CABO UN PROGRAMA QUE ACELERE LA PRODUCTIVIDAD: CREANDO PARA ELLO BUENAS RELACIONES HUMANAS TENDIENTES A OBTENER LA PARTICIPACIÓN ENTHUSIASTA DE LOS OBREROS.

FACTOR ESCENCIAL PARA EL ÉXITO.

COMPETE TAMBIÉN A LA DIRECCIÓN, ESTABLECER LOS MEDIOS APROPIADOS PARA EL CONTROL DE TALES PROGRAMAS.

- LOS RIESGOS DERIVADOS POR LAS VARIACIONES EN LA PRODUCCIÓN NO DEBE CORRERLOS EL TRABAJADOR, SIMPLEMENTE SON POSIBILIDADES PARA PASAR DE UN NIVEL ORDINARIO DE SALARIOS A NIVELES SUPERIORES.
- LA ADOCIÓN DE LOS SISTEMAS DE INCENTIVOS NO EN TODOS LOS CASOS ES FAVORABLE A LOS INTERESES DEL PATRÓN.

ALGUNAS EMPRESAS TIENEN LA POLÍTICA DE CONSIDERAR A LOS INCENTIVOS POR OBRA DE MANO DIRECTA COMO UN CARGO INDIRECTO PARA SIMPLIFICAR SU APLICACIÓN A LOS COSTOS UNITARIOS.

- LAS PRINCIPALES CAUSAS QUE EVITAN LA APLICACIÓN DE LOS INCENTIVOS EN NUESTRO MÉTIC SON:

LA TRADICIONAL OPOSICIÓN DEL CREMIO SINDICAL

LA IMPORTANCIA DE LA CALIDAD SOBRE LA CANTIDAD EN DETERMINADO TIPO DE BIENES.

LA SUJECCIÓN DEL OBRERO TANTO AL RENDIMIENTO Y VELOCIDAD DE MAQUINARIA Y EQUIPOS COMO A OTROS FACTORES RELACIONADOS CON LA ADMINISTRACIÓN DE MATERIALES.

- LOS SISTEMAS DE BONIFICACIONES FORMAN PARTE DEL MOVIMIENTO DE MODERNIZACIÓN CONTABLE Y ADMINISTRATIVA.

ESTE MOVIMIENTO DEBE CONSIDERARSE DE INTERÉS NACIONAL YA QUE CONSTITUYE UN IMPORTANTE PELDAÑO PARA EL DESARROLLO DEL PAIS.

- LOS RESULTADOS REALES DE TODOS LOS MÉTODOS DE PAGO A LA SOBRE PRODUCCIÓN VARIAN TANTO POR RAZÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS EN QUE SE IMPLANTEN COMO POR EL MISMO SISTEMA ADOPTADO.

DE AHÍ, QUE PARA JUZGAR SUS EFECTOS SOBRE LOS INTERESES DEL PATRÓN Y DEL OBRERO DEBE FIJARSE MÁS LA ATENCIÓN EN EL MEDIO AMBIENTE QUE EN EL MÉTODO EN SÍ. PUES ES DIFÍCIL DETERMINAR SI UN SISTEMA ES POR SÍ SOLO BUENO O MALO INDEPENDIENTEMENTE DE LAS CIRCUNSTANCIAS Y MEDIO EN QUE SE APLIQUE.

CON EL OBJETO DE FUNDAMENTAR Y REFORZAR LAS CONCLUSIONES APORTADAS SE FORMULÓ UN CUESTIONARIO CUYO MODELO APARECE EN EL APÉNDICE DE ESTE TRABAJO.

DICHO CUESTIONARIO FUE DISTRIBUIDO ENTRE LICENCIADOS EN CONTADURÍA CUYAS ACTIVIDADES, EN ALGUNOS CASOS, SON TOTALMENTE DISÍMBOLAS.

ESTE MUESTREO PERMITIÓ, ADEMÁS, LA OBTENCIÓN DE DATOS RESPECTO A LA APLICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE INCENTIVOS EN NUESTRO MEDIO.

APENDICE:

CONTENIDO

- A) MODELO DE LA ENCUESTA
- B) RESULTADO DE LA ENCUESTA

SÓLO SE INCLUYE UN MODELO DE LA ENCUESTA PUES DE OTRA SUERTE SE TENDRÍA UN SIGUIMIENTO DE HOJAS CUYA LECTURA, POR SÍ SOLA, NO APORTARÍA NADA.

POR ELLO, SE AÑADE, A MANERA DE INFORMACIÓN, EL RESULTADO DE LAS MISMAS EN SUS DIFERENTES ASPECTOS.

MODELO DE ENCUESTA

1) NOMBRE DE LA PERSONA.

2) NOMBRE DE LA EMPRESA.

3) GIRO O ACTIVIDAD DE LA EMPRESA.

4) PUESTO QUE DESEMPEÑA (O) LA PERSONA EN LA EMPRESA.

5) SISTEMA DE CONTABILIDAD GENERAL QUE SE UTILIZA

6) SISTEMA DE CONTABILIDAD DE COSTOS QUE SE EMPLEA.

7) APLICAN SISTEMAS DE INCENTIVOS EN DICHA EMPRESA.

8) QUÉ TIPO DE INCENTIVOS?

9) QUÉ OPINA SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE INCENTIVOS EN NUESTRO MEDIO.

10) REFIERA EL NOMBRE DE ALGUNA O ALGUNAS EMPRESAS QUE UTILICEN SISTEMAS DE INCENTIVOS

RESULTADO DE LA ENCUESTA

AL INVESTIGAR EL TEMA DE LOS INCENTIVOS SE RECURRIÓ A UN BUEN NÚMERO DE AUTORES - SEGÚN SE INDICA EN LA BIBLIOGRAFÍA-, DE DONDE SE PUDO DETECTAR QUE LOS DATOS APORTADOS, POR LA GRAN MAYORÍA DE ELLOS, SE REFIEREN A FECHAS MUY ANTERIORES Y, SOBRE TODO, QUE NO HABLAN ESPECÍFICAMENTE SOBRE SU APLICACIÓN EN MÉXICO.

POR ELLO, SE FORMULÓ EL CUESTIONARIO PRESENTADO, CON LA IDEA DE OBTENER DATOS RECIENTES Y FIDELIGIOS ACERCA DEL USO DE LOS SISTEMAS DE INCENTIVOS EN NUESTRO PAÍS.

TAL ENCUESTA SE DISTRIBUYÓ ENTRE CUATROCIENTOS LICENCIADOS EN CONTADURÍA, CUYAS ACTIVIDADES NO SE CIRCUNSCRIBEN EXCLUSIVAMENTE AL ÁREA DE PRODUCCIÓN, DE TAL SUERTE, QUE LA INFORMACIÓN RECAUDADA PERMITIÓ, ADemás DE APOYAR LAS CONCLUSIONES APORTADAS, REALIZAR UNA SERIE DE OBSERVACIONES COLATERALES CUYA INCLUSIÓN EN EL RESULTADO DE ESTA ENCUESTA SE CONSIDERÓ IMPORTANTE.

PARTIENDO DE QUE LOS CUESTIONARIOS REPARTIDOS REPRESENTAN EL 100% O LA MUESTRA TOTAL, SE OBTUVO:

EL 71% DE LOS CONTADORES ENTREVISTADOS SE DEDICAN A LA CONTABILIDAD DE COSTOS, LO CUAL PERMITIRÍA SUPONER QUE ESTA TIENE UNA MAYOR APLICACIÓN QUE LA CONTABILIDAD GENERAL, SIN EMBARGO, ESTO ES UN ERROR DADO QUE POR LA ÍNDOLE DEL TRABAJO REALIZADO SE PUGNÓ POR ENTREVISTAR A QUIENES EJERCIERAN ESTA ACTIVIDAD, PERO NO EXCLUSIVAMENTE, PUES LA OPINIÓN DE PERSONAS AJENAS A LA CONTABILIDAD DE COSTOS, TAMBIÉN, SE TOMÓ EN CUENTA.

NO OBTANTE, CABE MENCIONAR, QUE EN LA ACTUALIDAD LA CONTABILIDAD DE COSTOS ES UNA IMPORTANTÍSIMA ESPECIALIDAD PARA EL CONTADOR QUIEN CUENTA CON UNA FUENTE DE TRABAJO POR ASÍ DECIRLO, INA-

GOTABLE SI DOMINA TAL ASIGNATURA.

POR OTRA LADO, DEL TOTAL DE INDUSTRIAS CUESTIONADAS, SÓLO EL 18% APLICAN INCENTIVOS A LA PRODUCCIÓN, TAL PORCENTAJE PROPORCIONA UNA IDEA DEL REDUCIDO EMPLEO DE LOS SISTEMAS DE INCENTIVOS EN NUESTRO MEDIO.

AHORA BIEN, LOS COMENTARIOS APORTADOS POR LOS PROPECURISTAS, A TRAVÉS DE LA ENCUESTA, SON COINCIDENTES EN LO QUE SE REFIERE A:

1. LA POCA APLICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE INCENTIVOS EN MÉXICO.
2. LA IMPERIOSA NECESIDAD DE IMPLANTAR SISTEMAS DE INCENTIVOS EN LAS INDUSTRIAS PARA INCREMENTAR SU PRODUCCIÓN Y, CONSECUENTEMENTE, IMPULSAR EL DESARROLLO DEL PAÍS.
3. LA ESCASEZ DE PERSONAL CAPACITADO PARA DISEÑAR SISTEMAS DE INCENTIVOS ADECUADOS A LAS EMPRESAS.

BIBLIOGRAFIA:

BIBLIOGRAFIA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
EDITORIAL MEXICANOS, S. A. DE C. V.
MÉXICO 1971.

CONTABILIDAD DE COSTOS
C.P. ARMANDO PÉREZ DE LEÓN
3A. EDICIÓN 1974
IMPRESORA Y LITOGRAFICA AZTECA, S. A.

CONTABILIDAD DE COSTOS
JANES L. DOHR
HOWELL A. INGRAM
ANDREW L. LOVE
EDITORIAL LABOR 1958
3A. EDICIÓN.

CONTABILIDAD DE COSTOS PRINCIPIOS Y PRÁCTICA
JOHN J.W. NEUNER
UNIÓN TIPOGRÁFICA
EDITORIAL HISPANO-AMERICANA
MÉXICO 1954.

GRAN DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ILUSTRADO
EDITORIAL SELECCIONES DEL READER'S DIGEST
1972 10A. EDICIÓN.

INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DE LA CONTABILIDAD Y CONTROL DE
LOS COSTOS INDUSTRIALES (COSTOS I)
C.P. M.C.A. CRISTÓBAL DEL RÍO GONZÁLEZ
13A. EDICIÓN 1979
EDITORIAL: CONTABLES Y ADMINISTRATIVOS, S. A.

INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL TRABAJO
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
OIT GINEBRA-JOURNAL DE GENEVE
12A. EDICIÓN 1969

LA REMUNERACIÓN POR RENDIMIENTO
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
GINEBRA 1977 6A. EDICIÓN
IMPRESA ATUR.

MANUAL DEL CONTADOR
W.A. PATTON
UNIÓN TIPOGRÁFICA
EDITORIAL HISPANO-AMERICANA
MÉXICO 1947

MANUAL DEL CONTADOR PÚBLICO
INSTITUCIÓN MEXICANA DE CONTADORES PÚBLICOS 1969
DIRECCIÓN GENERAL DE PUBLICACIÓN.

MERCADOTÉCNIA PROGRAMADA
DR. Y C.P. SALVADOR MERCADO H.
5A. EDICIÓN 1980
CENTRO DE INVESTIGACIÓN PARA EL DESARROLLO DE MÉXICO
MÉXICO, D. F.

NUEVA ENCICLOPEDIA SOPENA
EDITORIAL RAMÓN SOPENA, S. A.
PROVENZA 95 BARCELONA 1952

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
EDITORIAL MEXICANOS UNIDOS, S. A.
4A. EDICIÓN AGOSTO 1980
MÉXICO.

ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS INDUSTRIALES
EDUARDO D. JONES
2A. EDICIÓN 1953
EDITORIAL LABOR, S. A.

TÉCNICA DE LOS COSTOS
SEALTIEL ALATRISTE JR.
15A. EDICIÓN
EDITORIAL PORRUA, S. A.
MÉXICO, D. F. 1955

TEORÍA DE LOS SALARIOS
K.W. RASTHSCHILD
EDITORIAL AGUILAR
MADRID 1957.