



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**ESTUDIO
DE LA REDUCCION A 40 HORAS
DE LA SEMANA LABORAL**

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

Que para obtener el título de:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

p r e s e n t a n :

LAURA CHAVEZ MOMOS

MARCIA ELENA SANDOVAL CAMPOS

EDNA HILDA SUAREZ MELENDEZ



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.

A NUESTROS PADRES Y HERMANOS

Con admiración y cariño

A NUESTROS MAESTROS

En las aulas y en la vida profesional.

Al C.P. y L.A.E. Jorge Alvarez Anguiano

Al Ing. Narciso Lozano Moreno.

AL HONORABLE JURADO

Al Ing. y M.B.A.
Eduardo Arena Arellano,
En agradecimiento por su
valiosa ayuda.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO I ANTECEDENTES HISTORICOS	4
Mundiales En México	
CAPITULO II PLANTEAMIENTO DE LOS TRES SECTORES	28
Sector Gubernamental Sector Empresarial Sector Obrero	
CAPITULO III REPERCUSIONES SOCIO-ECONOMICAS	78
En el Empleo de Recursos Humanos En la Productividad En la Capacitación y Educación En la Integración Familiar y Social	
VENTAJAS Y DESVENTAJAS	88
ANEXOS	93
BIBLIOGRAFIA	118

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

La marcha dinámica de la Industria en México, en una incesante mejora de las condiciones de trabajo y consecuentemente de la reducción de la jornada laboral, causa y efecto de la eficiencia del trabajador, que es común a la industria de todos los países, impone a los dirigentes de la industria, un continuo examen de la situación existente en las mismas.

Uno de los problemas actuales, quizá el más agudo para muchas empresas, es el referente a la reducción de la jornada laboral a 40 horas.

Ante tal situación, recurrimos a algunas fuentes de información, encontrándonos con enfoques o puntos de vista diferentes y un tanto parciales, que si bien nos dejan la puerta

abierta, no nos proporcionan orientación precisa y particular sobre el tema.

El objetivo básico de esta investigación consiste en detectar las tendencias generales de los tres sectores involucrados: Gubernamental, Empresarial y Obrero, en lo referente a la reducción de la jornada laboral a 40 horas, así como determinar las repercusiones socioeconómicas del cambio, por lo que nos dirigimos a la Confederación Patronal de la República Mexicana, donde el Director del Instituto de la Participación de Utilidades nos proporcionó toda la información de que él disponía, la cual fue de vital importancia para la realización del presente trabajo.

Posteriormente, realizamos una visita al Secretario del Trabajo, quien dispuso fuéramos presentadas con el Director de Estudios Económicos, que nos explicó, a grandes rasgos, su punto de vista sobre el particular, asimismo nos indicó que era difícil conseguir información no publicada y que -

la información que nos podría proporcionar era solamente la -- de los boletines publicados por la Secretaría del Trabajo y -- Previsión Social. En vista de tal situación, nos vimos en la necesidad de utilizar otros medios para obtener información de ese sector.

Para conocer el pensar del Sector Obrero, consultamos numerosos telegramas con la opinión de los representantes sindicales dirigidos al C. Presidente de la República Mexicana, tratándole el problema en cuestión; realizamos visitas a algunos sindicatos; consultamos los diarios de mayor circulación y diversos estudios realizados por grupos específicos.

Consideramos sumamente importante se le preste la atención debida a la problemática actual de la reducción de la jornada laboral, tomando la posición más imparcial que satisfaga los intereses tripartitos, para contribuir a tal fin, dedicamos -- la presente.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

Mundiales:

En este siglo, desde la primera guerra, se ha planteado la reducción del tiempo de trabajo que puede simplificarse en 3-etapas con sendos planteamientos y motivaciones específicas.

Después de la Primera Guerra Mundial se pensó fijar la duración máxima del trabajo en 8 horas diarias y 48 horas semanaarias, debido al imperativo de preservar el capital humano, conservando la salud de los trabajadores mediante la supresión de las jornadas de 10, 12 y 14 horas.

En 1931, la Conferencia Internacional del Trabajo examinó nuevamente la reducción de la duración del trabajo a nivel general, como medio para disminuir el gran desempleo que trajo consigo la depresión de 1929, presentándose también como un me-

canismo para mejorar las condiciones de trabajo, sin embargo los integrantes de la Organización no llegaron a ningún acuerdo al respecto, por lo que poco después se optó por un convenio en el que se obligaba a los miembros que lo ratificaran a la adopción o el fomento de medidas que se consideren apropiadas para lograr esa finalidad. Ese convenio entró en vigor 12 años después. Actualmente cinco Estados miembros de la O.I.T. la han suscrito: -- Bielorrusia, Nueva Zelandia, Ocioasia, U.R.S.S. y Australia.

Lo anterior no quiere decir que éstos sean los únicos países que han adoptado la semana de 40 horas, ya que otras naciones la han establecido, ya sea de una manera general o para determinadas ramas de actividad económica como son: Las minas de carbón, la fabricación automática de vidrio plano, fábricas de botellas, obras públicas, industria textil y transporte por carretera, entre otras. Asimismo diversas recomendaciones tendientes a la limitación del tiempo de trabajo fueron adoptadas por algunos países. Sin embargo esta gran actividad desplegada en la O.I.T. se vió interrumpida por la Segunda Guerra Mundial.

Después de ésta, se reanudó la actividad dentro de la O.I.T. gracias a la cual, en la segunda mitad de la década de los cincuenta, se suscribió un nuevo convenio y se adoptó una recomendación limitando la duración del trabajo.

Poco después, en 1962 por acuerdo de los tres sectores, se adoptó la recomendación No. 116 (1) sobre la reducción de la duración del trabajo, la cual aún cuando no tiene la fuerza de un convenio, es actualmente el documento que sirve de guía a los países miembros de la O.I.T. para el estudio de las medidas que deberían tomarse en la aplicación de la semana de 40 horas, teniendo en cuenta el grado de desarrollo económico y las posibilidades que tiene el país interesado de proceder a la reducción de la duración del trabajo, sin que por ello disminuya la producción total ni la productividad, peligre la expansión económica del país el desarrollo de nuevas industrias o su capacidad de competir en el comercio internacional, ni ningún otro efecto nocivo al país.

(1) Recomendación No. 116 "Sobre la Reducción del Trabajo", -cuadragésima sexta conferencia de la O.I.T. 1962. Ginebra, Suiza.

Asimismo, la reducción podrá aplicarse por etapas, ya sea espaciadas en el tiempo, o que engloben progresivamente ramas o sectores de la economía nacional, según las necesidades de cada país o sector de actividad económica. Podrá hacerse efectiva por vía legislativa o reglamentaria, por contratos colectivos o laudos arbitrales, o de cualquier otra manera concorde con la práctica nacional.

Desde hace 20 años la tendencia general en los países desarrollados es la de reducir el trabajo de 48 hacia 40 horas semanales, en la mayoría de los casos de aplicación generalizada y respecto a ciertas industrias, en el caso de algunos países en vías de desarrollo.

Por lo que se refiere al mecanismo de aplicación: en los países socialistas de economía centralmente planificada, como Bulgaria, la Unión Soviética y Yugoslavia, la reducción del tiempo laborable ha sido establecida por vía legislativa, mientras que en los demás países ésta ha sido aplicada ya sea por medios legislativos o reglamentarios, contractuales o a través de la combinación de ambos.

Para la correcta apreciación del tiempo de trabajo - reducido en diferentes legislaciones cabe precisar los conceptos de duración normal del trabajo, trabajo efectivo y equivalencias de tiempo de trabajo.

La primera se refiere al número de horas que fijan las leyes o los contratos colectivos.

El tiempo efectivo es el realmente trabajado, deduciendo las pausas o descansos.

La equivalencia es una duración del tiempo de trabajo mayor que la normal, la cual se establece previendo las frecuentes pausas de espera en ciertos tipos de trabajo.

Respecto a la amplitud de la reducción del tiempo laborable actualmente los países que han emprendido la política, han logrado promedios que varían de 46 a 40 horas por semana. A veces en un mismo país se aplican diversos horarios debido a las diferencias entre sectores de actividad o al heterogéneo grado de desarrollo entre regiones.

En lo que concierne al campo de aplicación puede afirmarse que en la mayoría de los países con horario reducido, las normas se aplican a todos los trabajadores de la industria. Las ramas de actividad que presentan mayores dificultades a la política de reducción del tiempo de trabajo son: el sector agrícola, transporte por carretera y la industria textil, pertenecientes a las empresas que tienen tipo de proceso continuo supeditado al producto, al cliente o a la tecnología, respectivamente.

En lo referente al proceso de implantación de la reducción del tiempo de trabajo, en la mayoría de las experiencias en otros países, se observa que ha sido precedido por estudios sobre las condiciones económico-sociales, que se ha aplicado gradualmente y que con frecuencia se han continuado los estudios sobre los resultados obtenidos.

La duración del tiempo de trabajo en algunas ramas de la Industria difieren de la duración normal de trabajo, en algunas ocasiones ya sea por disposiciones legales o mediante contratación colectiva.

En estos casos la tendencia es hacia una mayor reducción debido a las características de la industria de que se trate o del poder de negociación de las organizaciones sindicales, considerando también las diferentes clases de empleo.

La O.I.T., después de la Segunda Guerra Mundial, creó en 1945 las Comisiones de Industria para el estudio de las cuestiones referentes a cada rama: industria textil, del petróleo, carbón, química, transportes, etc.

Minas de Carbón." El tiempo normal máximo de presencia de los trabajadores no puede exceder de 7:45 horas en el trabajo subterráneo. Para los de las minas a cielo abierto se aplicará una jornada de 8 horas y semana de 48. Para los que desempeñan sus tareas en lugares particularmente insalubres se previó una mayor limitación de los horarios.

La importancia de esta industria fue decisiva para la reconstrucción, después de la guerra, pero en la actualidad la utilización de nuevas fuentes de energía ha disminuído la demanda del carbón, por ello y buscando el bienestar social y la

dignidad de quienes consagran su vida a la producción del carbón, la Comisión sugirió los principios del "Estatuto Minero", entre los que se incluye: que la duración del trabajo sea efectivamente inferior a la practicada en industria en general. Puede afirmarse que los trabajadores de las minas de carbón disfrutaban de horarios de trabajo más ventajosos, en lo que se refiere a su duración en comparación con el resto de los asalariados.

Industria del Petróleo.- La energía proporcionada por petróleos, en los últimos años, ha sobrepasado el total combinado de todas las otras formas de energía, en términos equivalentes. Por esto, se ha incrementado el interés de los gobiernos por su explotación, procesamiento, comercialización y abastecimiento, ya que la mayoría de ellos depende sobre todo de los ingresos producidos por esta fuente de energía.

Desde su creación, la Comisión de la Industria del Petróleo ha celebrado 8 reuniones, adoptando resoluciones relacionadas con las horas de trabajo, en las que se establecieron como meta la adop

dignidad de quienes consagran su vida a la producción del carbón, la Comisión sugirió los principios del "Estatuto Minero", entre los que se incluye: que la duración del trabajo sea efectivamente inferior a la practicada en industria en general. Puede afirmarse que los trabajadores de las minas de carbón disfrutaban de horarios de trabajo más ventajosos, en lo que se refiere a su duración en comparación con el resto de los asalariados.

Industria del Petróleo.- La energía proporcionada por petróleos, en los últimos años, ha sobrepasado el total combinado de todas las otras formas de energía, en términos equivalentes. Por esto, se ha incrementado el interés de los gobiernos por su explotación, procesamiento, comercialización y abastecimiento, ya que la mayoría de ellos depende sobre todo de los ingresos producidos por esta fuente de energía.

Desde su creación, la Comisión de la Industria del Petróleo ha celebrado 8 reuniones, adoptando resoluciones relacionadas con las horas de trabajo, en las que se establecieron como meta la adop

ción de la semana de 40 horas, cuando las condiciones económicas lo permitieran o en su defecto que se tomen medidas a fin de reducir progresivamente la duración del trabajo sin disminuir los salarios.

La duración de la semana laboral varía de 35 a 48 horas en esta industria.

Puede afirmarse que la tendencia hacia la implantación de la semana de 40 horas en esta rama de la industria es muy favorable, ya que es un estudio realizado por la O.I.T., de 85 contratos colectivos, se encontró que en el 44.8% de ellos se aplica, y en el 11.8% la duración es de 41-42 horas, por lo que hacen suponer su posible reducción a corto plazo.

Industria Textil.— Esta industria puede ser considerada como una de las primeras actividades en todo proceso de desarrollo y debido a que, por un lado las fibras naturales se han enfrentado a las sintéticas, y por otro a que la producción de

pende, en gran medida del mercado internacional, se ha tratado de encontrar nuevos medios para hacer la maquinaria lo más rentable posible.

La comisión encargada de estudiar los problemas relacionados con esta industria se ha reunido, a la fecha 9 veces, en la sexta reunión se estableció que LOS AVANCES TECNOLOGICOS DEBEN CONTRIBUIR A LA REDUCCION DE LAS HORAS DE TRABAJO, SIN PERDIDA DE SALARIO.

Las asociaciones de trabajadores han pedido la semana de 40 horas como un medio para combatir el desempleo entre los obreros textiles, ya que por necesidades de amortizar rápidamente la maquinaria y aumentar la producción, se ha aplicado el sistema de labores por turno, lo que permite un aprovechamiento más racional de la maquinaria.

Otra consideración para la disminución de la jornada laboral, en la industria textil ha sido el cansancio fisiológico y psicológico que provoca el alto grado de automatismo de este trabajo.

Con la mejor organización del tiempo de trabajo se busca el incremento de la producción y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores. Es así que se difunden a mayor o menor ritmo nuevas contracciones del tiempo-laborable, a saber: la práctica de jornadas continuas, flexibles, a tiempo parcial, el trabajo temporal y por equipos.

LA JORNADA CONTINUA consiste en cumplir todo el horario normal de trabajo con una breve interrupción para tomar los alimentos. Reduce el número de trayectos a que está obligado el trabajador y facilita la capacitación permanente y la realización personal del mismo. Las pausas escalonadas evitan el exceso de fatiga en los casos en que se requiere gran esfuerzo físico.

En el sistema de JORNADAS FLEXIBLES, se determina por semana o por mes el tiempo de trabajo que se requiere de cada persona, dejándole cierta libertad para cumplirlo de acuerdo a su conveniencia. Este sistema mejora el clima de trabajo, aumenta el rendimiento personal y reduce el ausentismo. Permi-

te reclutar nuevos trabajadores, entre mujeres con responsabilidades familiares y estudiantes, por lo que se considera como un horario flexible, libre e individualista.

A TIEMPO PARCIAL, también llamado medio tiempo, procura Mano de Obra extra, ya que satisface a un sector de la población que desea conservar mayor tiempo libre para su vida personal y familiar. El Tiempo Parcial se ha desarrollado sobre todo en las empresas del sector terciario.

La relación laboral por cortos periodos, en forma no permanente, es el llamado TRABAJO TEMPORAL.

El cierre simultáneo en fábricas, comercios, oficinas privadas y públicas, provocan aglomeraciones y congestión en los servicios de transportes recreativos, etc., provoca además ausentismos; por ésto, la tendencia actual se enfoca hacia el escalonamiento o DESINCRONIZACION DE HORARIOS de trabajo.

TRABAJO POR EQUIPOS.- La elección de este sistema de trabajo, debe fundarse en factores económicos, sociales y humanos, analizando sus ventajas y desventajas. Entre las ventajas -

económicas del trabajo en turnos múltiples, está el hecho de -- que permite aumentar el empleo y la producción con el mismo-- Capital Fijo y pueden lograrse reducciones en los costos. Entre las desventajas están: la hipótesis de que la productividad por -- trabajador es inferior en el sistema de turnos múltiples.

En general, todas las legislaciones reglamentan de ma-- nera específica la duración del trabajo por equipos, calculándo-- la sobre períodos de varias semanas.

Los grupos económicos de integración regional contem-- plan, en sus actas constitutivas, una preocupación permanente-- por elevar las condiciones de vida de los países que los inte-- gran. Tal es el caso de la Comunidad Económica Europea, la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (ALALC), y -- otras.

La preocupación fundamental de estos organismos es la integración a nivel económico, dejando la armonización de po-- líticas sociales en un segundo plano. Así los países quedan en libertad de definir internamente, su posición sobre la reducció--

de la jornada laboral, atendiendo a las recomendaciones y -
conveniencia de la O.I.T., a su estructura legislativa o a las
relaciones obrero-empresariales existentes.

En México:

En el curso de la historia, la clase trabajadora ha -
luchado incansablemente por lograr el aumento de salarios y la
reducción de la jornada laboral.

Durante el Porfiriato, el trabajador mexicano fue redu-
cido a la condición más miserable; de hecho ganaba lo estric-
tamente necesario para subsistir, a cambio de trabajar de 12 a-
16 horas al día.

El primer intento por el establecimiento de una jorna-
da justa y humana, se llevó a efecto por los trabajadores mine-
ros de la empresa The Cananea Consolidated Copper Company;-
los dirigentes de dicho movimiento sindical exigían como dura-
ción máxima de trabajo, la jornada de 8 horas. Tal movimien-
to fue arbitrariamente reprimido, como era de esperarse, dada-
la estructura económica, política, jurídica y social de ese tiem-
po.

Seguidamente surgió otro movimiento sindical, el de los trabajadores de la industria textil de Rio Blanco, sufriendo las mismas medidas represivas que los trabajadores de Cananea.

Un año más tarde se firmó el primer convenio entre patrones y trabajadores de la Industria Textil, atendiendo a la petición de los trabajadores de laborar hasta las 2 de la tarde del domingo y descansar los días festivos. Siendo éste el primer antecedente en relación con la reducción de la jornada laboral en México.

Por el año de 1911, se creó el Departamento de Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento, en el que fué celebrada una Convención Textil y se redujo a 10 horas la jornada laboral.

En 1913 se dieron a conocer en el Diario Oficial de la Federación, las reglas para el descanso dominical en el D.F., las cuales fueron reformadas de inmediato.

El primer antecedente legislativo, en relación con el-

descanso semanal obligatorio aparece en el Periódico Oficial - del Estado de Colima en el que se prohíbe laborar en domingo y señala los días festivos de descanso obligatorio:

1o. de Enero

5 de Febrero

5 de Mayo

16 de Septiembre

1o. de Noviembre

25 de Diciembre

Martes de Carnaval

Jueves y Viernes de la Semana Mayor.

señala también las sanciones para los patrones en caso de no - cumplir, consistentes en multa de \$500.00 duplicables al rein- cidir. Además, anota las excepciones siguientes: pequeños aba rros, farmacias, peluquerías, neverías, pastelerías, etc., las cuales podían permanecer abiertas los días festivos.

Al igual que en Colima, se siguió el mismo camino - para cada uno de los Estados, culminando en la convocación -

hecha por Don Venustiano Carranza para la celebración de una convención de Gobernadores y Jefes Constitucionales, la cual trata el problema de los trabajadores.

La Constitución de 1857 establece, con el carácter de derechos del hombre: la Libertad de Trabajo, justa retribución y la prohibición de celebrar pactos o convenios que tuvieran por objeto el menoscabo irrevocable de la libertad del hombre por causa del trabajo. Se ofreció además la reglamentación de las condiciones de trabajo. Estas garantías no fueron puestas a la práctica.

Meses después surge un proyecto de Ley sobre contrato de trabajo, en el cual se define como jornada legal de trabajo la de 8 horas efectivas, no contando como parte de la jornada el tiempo destinado a las comidas ni a los períodos de descanso. Además, concedía al trabajador un día de descanso por 6 de labores.

Para los menores, la jornada laboral era de 6 horas -

diarias, prohibiéndose su admisión en trabajos extraordinarios.

En el año de 1915 se publicó en el Diario Oficial - del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán el decreto intitulado Ley del Trabajo. A este efecto, para proteger al organismo humano, siendo el trabajo excesivo, perjudicial a la salud, se impone la necesidad de limitar la jornada de trabajo. Esta limitación se hacía con el objeto de permitir al obrero el disfrute del tiempo necesario para cultivar su inteligencia y ponerse al corriente de la marcha constante de la civilización, y el consiguiente mantenimiento de la salud.

En lo referente al trabajo extraordinario, éste no podría pasar de 1/4 de la jornada considerada como máxima ordinaria, salvo casos de fuerza mayor.

A principios de 1917 se dió nacimiento a las garantías sociales denominadas: Garantías del Trabajo y Previsión Social.

Según la Comisión, se propusieron 2 innovaciones:

1o. Prohibición para el individuo de renunciar temporal o parcialmente al ejercicio de determinada profesión, indus

diarias, prohibiéndose su admisión en trabajos extraordinarios.

En el año de 1915 se publicó en el Diario Oficial - del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán el decreto intitulado Ley del Trabajo. A este efecto, para proteger al organismo humano, siendo el trabajo excesivo, perjudicial a la salud, se impone la necesidad de limitar la jornada de trabajo. Esta limitación se hacía con el objeto de permitir al obrero el disfrute del tiempo necesario para cultivar su inteligencia y ponerse al corriente de la marcha constante de la civilización, y el consiguiente mantenimiento de la salud.

En lo referente al trabajo extraordinario, éste no podría pasar de 1/4 de la jornada considerada como máxima ordinaria, salvo casos de fuerza mayor.

A principios de 1917 se dió nacimiento a las garantías sociales denominadas: Garantías del Trabajo y Previsión Social.

Según la Comisión, se propusieron 2 innovaciones:

1o. Prohibición para el individuo de renunciar temporal o parcialmente al ejercicio de determinada profesión, indus

tría o comercio.

2o. Limitar por un año el plazo obligatorio del con
trato de trabajo.

También se propuso por los Constituyentes el establecimi
miento del principio de: IGUALDAD DE SALARIO EN IGUALD
DAD DE TRABAJO; el derecho a indemnizaciones por accident
es de trabajo y enfermedades profesionales, así como lo refer
rente a conflictos entre capital y trabajo, que fueran resuelt
tos por los Comités de Conciliación y Arbitraje. En el prop
pio artículo 123 se impone al Congreso de la Unión y a las
Legislaturas Locales, la facultad de legislar sobre trabajo, seg
gún su competencia.

El texto original del Art. 123 referente a la jornada -
de trabajo fue el siguiente:

- I. La duración de la jornada máxima será de 8 horas.
- II La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 -
horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas -

para las mujeres en general y los jóvenes menores de 16 años. Queda también prohibido a unos y a otros el trabajo nocturno-industrial; en los establecimientos comerciales no podrían trabajar después de las diez de la noche.

IV. Por cada 6 días de trabajo, deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

XXVIII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Los que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

Es importante hacer notar que en ciertas ramas como la minería, la Ley del Trabajo Minero del Estado de Guanajuato clasificaba la jornada como trabajo ordinario, trabajo extraordinario y trabajo continuo.

Debido a que el Constituyente no previó los problemas que acarrearían a la clase trabajadora y por consiguiente al país, el no permitir la federalización de las disposiciones labo

rales del trabajo, se dió lugar a una gran cantidad de codificaciones en materia de trabajo y de normas laborales. Mientras en unos Estados se entendió por jornada de trabajo al tiempo efectivo en que el trabajador estaba obligado a prestar los servicios convenidos, en un lapso de 24 horas, en otras legislaciones se definía como la duración del trabajo desde el momento en que el obrero ingresaba al establecimiento.

En algunas otras codificaciones estatales se hablaba de semana obligatoriamente inglesa, suspendiendo sus labores los sábados: unos a las 11 a.m. y otros a las 14 horas.

También encontramos que en algunos lugares se fija la jornada semanal con una duración de trabajo de 48 horas diurna; 45 horas mixta; y 42 horas nocturna. El límite máximo fijado en esa época para la jornada era:

- a) Diurna 8 horas diarias máximo
- b) Nocturna 7 1/2 horas diarias máximo

La mayoría de las legislaciones considera a la jornada

da extraordinaria como la prórroga que sufre en su duración el lapso de la jornada ordinaria, no pudiendo exceder de 3 horas diarias, ni de 3 días consecutivos, fijándose para su pago el 100% más sobre la jornada ordinaria.

Se prohíbe la jornada continua, por lo cual se les otorga 1/2 hora para tomar alimentos y 1 hora fuera del lugar de trabajo; no computando los períodos de descanso dentro de la jornada legal. Además quedaba prohibido el trabajo después de las 10 p.m. para mujeres y menores.

Por lo que se optó, posteriormente, a la federalización de las disposiciones laborales en cuatro etapas:

1o. Se faculta a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo para intervenir en los conflictos existentes entre empleados y patrones.

2o. Establecimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje y de las Juntas Regionales de Conciliación.

3o. La Reforma Constitucional al Congreso de la

Unión para legislar en toda la República Mexicana en materia de trabajo.

4o. Creación de la PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, conocida como PROYECTO DE CODIGO DE TRABAJO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO.

Como especial o más importante punto, se señalaba la limitación de la jornada de trabajo como sigue:

Jornada diurna era toda aquella comprendida entre las 6 a.m. y las 22 horas.

Jornada nocturna comprendida entre las 22 horas y las 6 a.m.

Jornada mixta: 7 1/2 horas, siempre que abarcara - 3 1/2 horas como máximo, de la jornada nocturna. Todas estas clasificaciones se hicieron tomando en cuenta que la forma de funcionar de los diversos géneros de industria, no seguía una pauta uniforme y por tanto, no podía imponerse a todos --

Unión para legislar en toda la República Mexicana en materia de trabajo.

4o. Creación de la PRIMERA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, conocida como PROYECTO DE CODIGO DE TRABAJO DE LA SECRETARIA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TRABAJO.

Como especial o más importante punto, se señalaba la limitación de la jornada de trabajo como sigue:

Jornada diurna era toda aquella comprendida entre las 6 a.m. y las 22 horas.

Jornada nocturna comprendida entre las 22 horas y las 6 a.m.

Jornada mixta: 7 1/2 horas, siempre que abarcara 3 1/2 horas como máximo, de la jornada nocturna. Todas estas clasificaciones se hicieron tomando en cuenta que la forma de funcionar de los diversos géneros de industria, no seguía una pauta uniforme y por tanto, no podía imponerse a todos --

ellos una medida de tiempo absolutamente legal.

Reconocía además el derecho de los trabajadores para- que por cada 6 días de trabajo disfrutara, cuando menos de 1 día de descanso, facultando a trabajadores y patrones para distri- buir las 48 horas de trabajo semanal, con el objeto de permitir el descanso del sábado en la tarde, o sea que aquí ya se habló de -- jornada semanal.

Posteriormente las horas de trabajo y los descansos legales fueron reformadas como sigue:

Jomada diurna de las 6 a.m. a las 20 horas.

Jomada nocturna de las 20 horas a las 6 a.m.

ésto se hizo tomando en cuenta que la mayoría de los contratos de trabajo fijaban dichos períodos.

Esta Ley estuvo en vigencia durante 39 años. En 1936, fue adicionado el artículo que estipula que por cada 6 días - de trabajo, deberá disfrutar, cuando menos de UN DIA DE -- DESCANSO CON GOCE DE SALARIO INTEGRO.

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO DE LOS TRES SECTORES

Sabemos que es cierto que desde siempre han existido tres sectores interesados en el desarrollo del trabajo: el -- que lo ejecuta (obrero), el que paga por que se realice (empresario) y el que supervisa (gobierno) que la relación entre los dos primeros sea equilibrada.

Es difícil conciliar a esos tres sectores, pero no imposible, siempre y cuando pongan algo de su parte, realizando negociaciones serias mediante CONCESIONES TRIPARTITAS.

En un país como el nuestro, en proceso de desarrollo, mientras más costosa sea la Mano de Obra, más tardado será el ritmo de desarrollo.

Es posible reducir la Jornada Laboral a 40 horas, - aunque no en una forma inmediata y total, ya que perjudicaría la economía del país. Dicha reducción debe realizarse - en una forma gradual y por ramas de actividad, condicionada a un aumento anual razonable de la productividad, compensando la reducción de la jornada. Ese aumento puede lograrse - con la automatización, la tecnología y el desarrollo integral de los trabajadores.

El problema de la reducción de la jornada laboral - no ha sido planteado en forma precisa por ninguno de los tres sectores, por lo que no se sabe qué es lo que se pretende en realidad:

- La llamada semana inglesa, o sea trabajar 48 horas repartidas en 5 días con 2 de descanso.

- Reducir la jornada semanal de 48 a 40 horas, trabajando 5 días y descansando 2.

- Reducir la jornada semanal de 48 a 40 horas, - -
trabajando 6 días y descansando 1.

Por lo tanto, el primer paso es definir en qué consiste realmente la petición, después realizar estudios económicos y sociales que nos determinen el beneficio o perjuicio que podría causar una u otra decisión tanto en el presente como en el futuro, dentro de la Economía Nacional.

Para lograr que nuestro país siga avanzando hacia la fase de industrialización, requiere de educación y conciencia cívica a más alto grado, pero sobre todo, de un mayor esfuerzo y más trabajo de todos, condicionándolos a que piensen en PRODUCTIVIDAD y no en Producción.

El sector Gubernamental y Empresarial, consideran como una necesidad el trabajar no sólo 8 horas, sino más ya que están concientes de las necesidades actuales de nuestro país, sin embargo, no están en contra del principio de la economía del esfuerzo, consistente en ganar más con menos -

esfuerzo.

El C. Presidente de la República Mexicana creó la COMISION NACIONAL TRIPARTITA en mayo de 1971 (1), - donde los representantes de las Empresas, en muchos casos -- abogados, los representantes de los Trabajadores y los representantes del Gobierno, deben atender abiertamente algunas de las cuestiones más graves que afronta el país, tales como la - jornada laboral de 40 horas y el desempleo, entre otras.

Posteriormente y en base a que hay problemas que no son comunes a todo el país, se acordó extender este sistema (tripartita) a los Estados. Se ha propuesto que las Comisiones Tripartitas amplíen sus funciones, actuando como Consejos Estatales de Programación para integrar una red Nacional de estudio con propuestas de solución general y regional.

La posición menos perjudicial para el país y que satis

"Reseña Laboral". Secretaría del Trabajo y Previsión Social. -
Vol. 1 No. 4. Agosto de 1973. p. 15.

face los intereses de los tres sectores, es la reducción progresiva de la duración de la jornada a cambio de una mayor Productividad, haciendo las modificaciones pertinentes a la Ley Federal - del Trabajo.

Sector Gubernamental.

Es necesario que los tres sectores den a conocer los posibles efectos económico-sociales de la reducción de la jornada para que: el Sector Obrero tenga conciencia de que en última instancia, ellos serán los directamente afectados; el Sector Empresarial, tendrá la oportunidad de estudiar posibles soluciones; y el Sector Gubernamental, estará en posición de coordinarlos adecuadamente.

La fuente de información para conocer el planteamiento del Sector Gubernamental fue la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección de Estudios Económicos, a la cual se encomendó la recolección de opiniones provenientes de este sector, mismas que sirvieron de base para determinar diferentes alternativas a seguir tendientes a la

solución de la reducción a 40 horas de la semana laboral en México.

Lo que se pretende es llegar a una conciliación tripartita para continuar con el lento, pero seguro avance hacia un franco desarrollo.

Por un lado proponen la reducción de las tres jornadas a 40 horas que aunque no es proporcional, beneficia a cada una: en la jornada diurna se logra una reducción de 8 horas; en la mixta de 5 horas; y en la nocturna de 2 horas.

Una segunda alternativa es la de reducir en forma proporcional las tres jornadas actuales.

Por otro lado se propone reducir las tres jornadas en forma proporcional, pero repartidas en 6 ó 5 días y 1/2 a la semana.

Al tomar cualquier alternativa, es importante considerar 1/2 hora para alimentos y/o descanso, además de poder hacer múltiples combinaciones con ellas, considerando el tipo de

proceso, sea continuo o intermitente.

Para las empresas con tipo de proceso continuo, deben considerarse los siguientes problemas administrativos que se presentarían:

En las empresas con jornadas rotatorias continuas, se necesitarían trabajadores-relevos para el descanso semanal, reposo y alimentos.

En empresas con jornadas rotatorias en las que sí se pueden suspender las actividades, para descanso o alimentos, no requieren de relevos para descanso o alimentos, y el relevo para descanso semanal es opcional.

En las empresas con jornadas diurnas en las que las labores sí se pueden suspender, para descanso y alimentación, se pueden repartir las horas de trabajo para permitir al operario el reposo del sábado en la tarde además del séptimo día o cualquier modalidad equivalente.

En caso de aprobarse la reducción de la semana laboral, se puede llevar a cabo mediante:

Una Legislación.- Modificaciones a los artículos involucrados de la Ley Federal del Trabajo, y ponerlos en vigor en todo el país, para todos los patrones, o para determinadas industrias, si así se resuelve.

Proponen que la Capacitación y el Adiestramiento sean obligatorios, para los obreros con la correlativa obligación de los patrones de implantarla, organizando cursos de capacitación y adiestramiento ya sean dentro o fuera de la empresa y para una o varias actividades. Es conveniente considerar que dentro del período destinado para ello, las sanciones por faltas, no sean tan drásticas como en condiciones normales, toda vez que constituye no sólo una obligación, sino un derecho, mismo que será computado como tiempo efectivo de trabajo.

Para evitar malas interpretaciones en lo referente a la media hora para descanso y/o alimento es conveniente --

aclarar que no será computada como efectivamente laborada. Asimismo es necesario especificar lo que se entiende por lugar de servicios, toda vez que los trabajadores reclamarán el pago de esa media hora, alegando haber permanecido dentro de la empresa.

Ai ser obligatoria la capacitación y el adiestramiento, se propone que las vacantes sean ocupadas por el más capaz y mejor adiestrado, evitando que el ascenso se determine exclusivamente por antigüedad. (Anexo 1).

En la implantación de la semana laboral de 40 horas mediante una legislación, se observan las siguientes ventajas y desventajas:

Ventajas -

- Se logrará una participación empresarial en las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, a través de sus representantes en la Comisión Tripartita, de esta forma se evitan las negociaciones de las empresas grandes con sus respectivos--

sindicatos, en perjuicio de las empresas medianas y pequeñas.

- Se adecuaría el artículo 63, así como el 64 de la Ley Federal del Trabajo, para evitar que por malas interpretaciones tratásem de reducir aún más la jornada de trabajo.

- Se evitaría la competencia desleal, ya que por ser de carácter general y nacional, todos los patronos tendrían que implantarla y no solo aquellos cuyo sindicato los obligara.

- Disminuiría el índice de huelga o emplazamiento a ella, que pretendieran conseguir la reducción de la semana laboral.

Desventajas-

- Al ser de aplicación general, afectaría principalmente a la pequeña y mediana industria, así como al comercio, forzando a muchas de ellas a cerrar debido a que no podrían absorber el costo de esta reducción, dado que el sector Empresarial se ha visto afectado por una serie de gastos derivados de las modificaciones hechas a la Ley Federal de Trabajo a partir de 1970.

- Aumentaría el índice de desempleo, puesto que -
las grandes industrias tenderían a automatizarse para reducir
la Mano de Obra, nulificando, de esta forma, a la pequeña
y mediana industria.

- Aumentarían los problemas laborales, ya que los -
patrones, obligados por el reducido margen de utilidades, al
tratar de conservar abierta la fuente de trabajo, violarían la
Ley.

- Si se implantase con una vigencia inmediata para
todo el país, se resentiría en toda la estructura económica -
nacional al mismo tiempo, por lo que el impacto de su costo,
sería más difícil de absorber.

Negociaciones.- Esta alternativa significa mayor tar_
danza en su implantación, toda vez que queda a disposición
de las empresas y sus respectivos sindicatos.

Ventajas -

- Sería una concesión paulatina y progresiva de la -

reducción de la jornada laboral, según se fuera presentando - en cada empresa, dependiendo de las revisiones de contrato o de las peticiones de los sindicatos.

- La pequeña y mediana empresa estarían en mejor posición de defenderse y de subsistir, mediante la retardación o negación de la reducción de la jornada.

Desventajas -

- Al no modificar la Ley Federal del Trabajo, existiría, para aquellos patrones que hubiesen concedido individualmente y en forma contractual la reducción de la semana laboral, el riesgo de que fueran presionados por los sindicatos, a reducir aún más la jornada.

- Traería una competencia desleal, ya que aquellas empresas que concedieran la reducción en forma contractual, se verían obligadas a aumentar los precios de venta, quedando en desventaja económica con aquellas que no concedieran la reducción.

Tomando en cuenta que la implantación de una medi

da como es la reducción de la jornada, no debe dañar la economía, nos inclinamos por la alternativa de hacerlo mediante modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, para llevarla a efecto en forma progresiva y por ramas de actividad, en el curso de aproximadamente 10 años, dando oportunidad a los empresarios de adoptar algún sistema para incrementar la productividad; asimismo idear la forma de emplear el tiempo libre del trabajador en actividades que lo mantengan al ritmo de desarrollo que impere en el momento.

Sector Empresarial

A los ya de por sí graves problemas con que se ha venido enfrentando el empresario mexicano últimamente, unos de carácter nacional y otros de carácter internacional, se ha venido a sumar el de la idea del sector obrero de implantar en el país la semana de 40 horas de trabajo.

Este sistema que pretende ser implantado en nuestro país, alentado por las reformas laborales efectuadas en el sistema bancario y en las dependencias gubernamentales constitu

ye una amenaza que afecta en forma directa al equilibrio -
de las empresas y en forma directa, al país.

Es por eso, que no es conveniente la implantación -
en el presente de la jornada de trabajo de 40 horas a la se-
mana en la industria o en el comercio, pues la misma aca--
rraría una baja en la productividad, un alza en el costo de
los productos o servicios, una inflación producida por la mis-
ma alza y un deterioro de nuestra posición como país exportado
dor que tanto esfuerzo ha costado tanto al gobierno como a
los empresarios mexicanos, ya que en este caso, muchas em-
presas no serían capaces de absorber esos incrementos.

Esta idea constituye un espejismo de las conquistas
de la clase trabajadora, ya que detrás del aliciente de con-
tar con mayor tiempo para actividades de recreo y cultura, -
se encuentra la realidad de las leyes económicas cuyas consecu
encias perjudicarán en forma directa a la clase obrera, cuyo
bienestar se trata de procurar.

Es difícil adoptar prácticas establecidas en otros -
países altamente industrializados, puesto que México, lejos de
tener un desarrollo completo, debe intensificar sus esfuerzos -
para continuar el proceso de desarrollo, que apenas se ha ini-
ciado.

El Instituto de la Participación de Utilidades integran-
te de la Confederación Patronal de la República Mexicana, -
fue comisionado para llevar a efecto un estudio tendiente a co-
nocer el pensar del empresario mexicano, para tal fin enviaron
cuestionarios a sus afiliados de los cuales contestaron 80, mis-
mos que nos fueron proporcionados para su ordenación, tabula-
ción e interpretación.

El grupo de empresas a que hacemos referencia, repre-
senta un Capital Social de \$ 5,750,285,000.00, generando un
Volumen Anual Promedio de Ventas de \$ 18,966,430,000.00,-
equivalente al 4.6% del P.N.B. y al 32% del circulante mo-
netario a junio de 1973, que era de 60 millones de pesos. Di-
cho grupo de empresas dan ocupación a un total de 55,010 per-

sonas, de las cuales 34,577 son sindicalizadas, es decir el -
63%.

Para su estudio fueron divididas según su tipo de -
proceso, en: 1.- Empresas con tipo de proceso continuo.- -
Son aquéllas cuya producción está sujeta a varios factores, a
saber:

- a) La tecnología. Siendo muy costoso interrumpirla,
prefiriendo las empresas tomar otras medidas tales
como aumentar turnos, etc.
- b) El producto.- Son aquéllas en que el producto es
el que determina su tipo de proceso dada la natu
raleza del mismo, pues éste tiene que aprovechar
se antes de que cambie su naturaleza intrínseca,-
disminuyendo su valor.
- c) Los clientes.- Aquí localizamos a las tiendas de
autoservicio que, aún estando en posibilidad de -
aumentar su capacidad y eficiencia, tienen que -
ajustar su horario a las necesidades del cliente.

2. Empresas con tipo de proceso intermitente.- Son -aquéllas cuyo proceso puede ajustarse a cualquier tipo de horario, siendo posible reducir su jornada laboral mediante el -mejoramiento de los sistemas de producción, aumentando su -personal, capacitando al ya existente o bien, mediante el pro-ceso de automatización.

Así pues, del total de las empresas que integraron la muestra, el 47.5% corresponde a aquéllas cuyo tipo de proce-so es intermitente y el 52.5% corresponde a aquéllas cuyo tipo de proceso es continuo:

- a) El 26% tienen un capital de menos de 10 millones-
de pesos.
- b) El 50% tienen un capital de 10 a 50 millones de-
pesos.
- c) El 11% tienen un capital de 50 a 100 millones de
pesos.
- d) El 13% tienen un capital de más de 100 millones-
de pesos. (Gráfica 1).

Dentro de las empresas con tipo de proceso intermitente:

- a) El 68% tienen capital de menos de 10 millones de pesos.
- b) El 24% tienen un capital de 10 a 50 millones de pesos
- c) El 0% tienen capital de 50 a 100 millones de pesos
- d) El 8% tienen capital de más de 100 millones de pesos

(Gráfica 2)

Dentro de las empresas con tipo de proceso continuo:

- a) El 39% tienen menos de 300 trabajadores.
- b) El 40% tienen de 301 a 900 trabajadores.
- c) El 21% tienen más de 901 trabajadores.

(Gráfica 3)

Dentro de las empresas con tipo de proceso intermitente:

- a) El 74% tienen menos de 300 trabajadores
- b) El 13% tienen de 301 a 900 trabajadores
- c) El 13% tienen más de 900 trabajadores

(Gráfica 4)

De las empresas que tienen tipo de proceso continuo, el 23.80% consideran que la eventual adopción de la semana de 40 horas en 5 días, deberá fundamentarse en una legislación global de carácter obligatorio para todas las ramas de actividad empresarial, el 52.40% considera que debería fun-

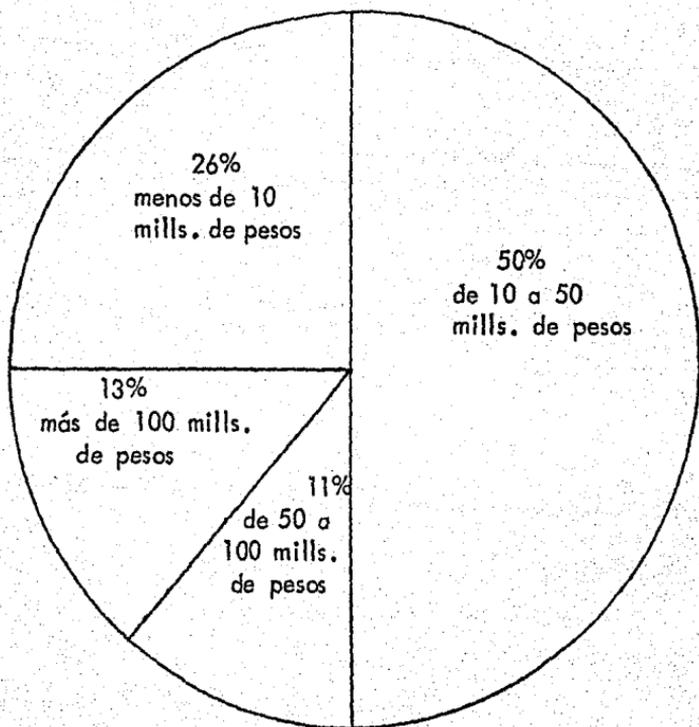
damentarse en negociaciones colectivas de carácter casuístico entre empresas y sindicatos, el 23.80% se abstuvo.

(Gráfica 5).

Asimismo, respecto a las empresas que tienen tipo de proceso intermitente, el 26.30% considera que la adopción de la semana de 40 horas en 5 días, deberá fundamentarse en una legislación; el 50% dice que en negociaciones entre empresas y sindicatos.

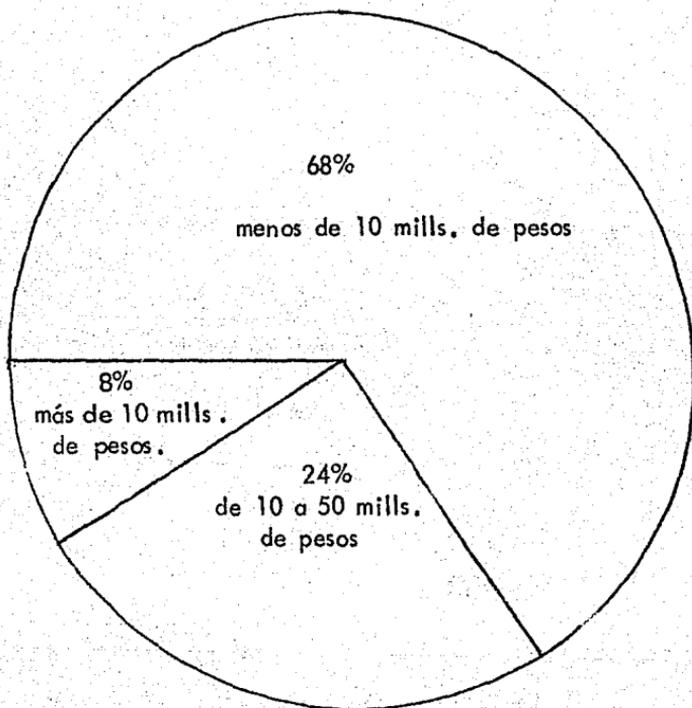
(Gráfica 6).

EMPRESAS CON TIPO DE PROCESO CONTINUO
SEGUN SU CAPITAL SOCIAL



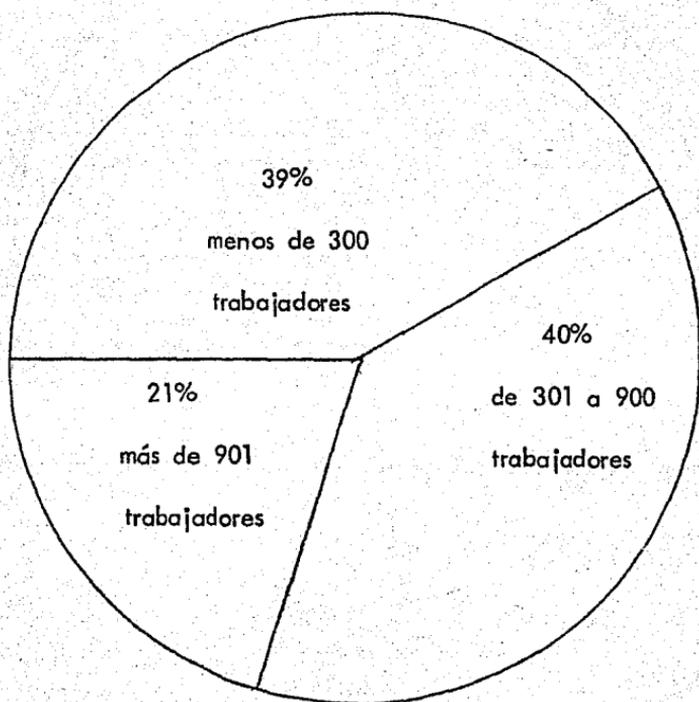
Gráfica 1

EMPRESAS CON TIPO DE PROCESO INTERMITENTE SEGUN
SU CAPITAL SOCIAL



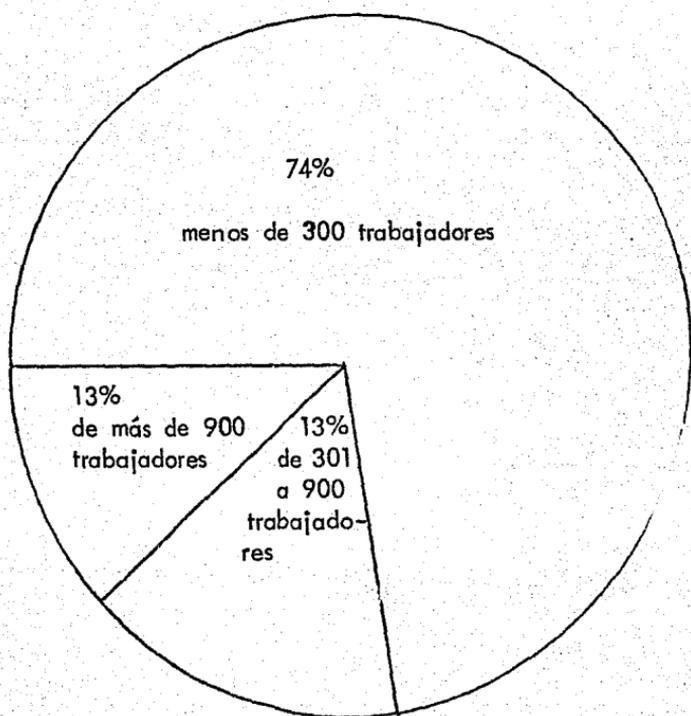
Gráfica 2

EMPRESAS CON TIPO DE PROCESO CONTINUO SEGUN SU
PERSONAL TOTAL



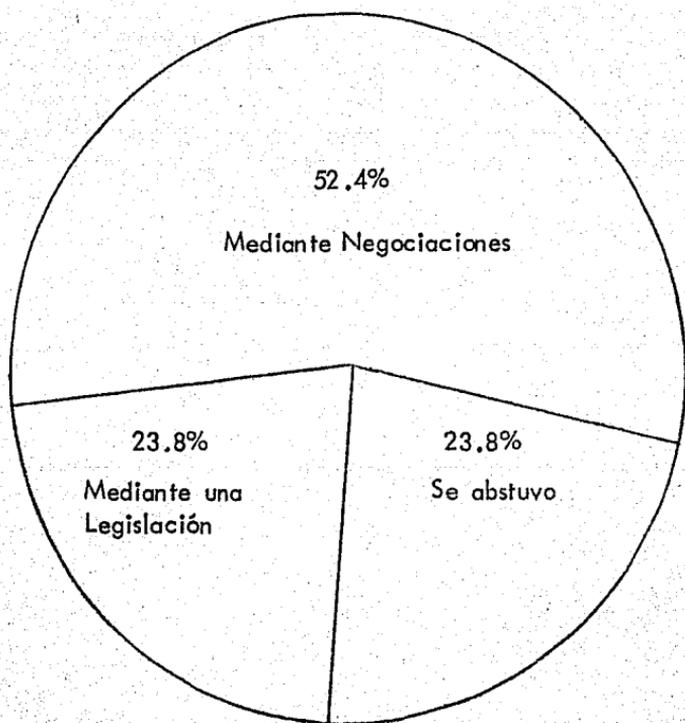
Gráfica 3

EMPRESAS CON TIPO DE PROCESO INTERMITENTE SEGUN SU PERSONAL TOTAL



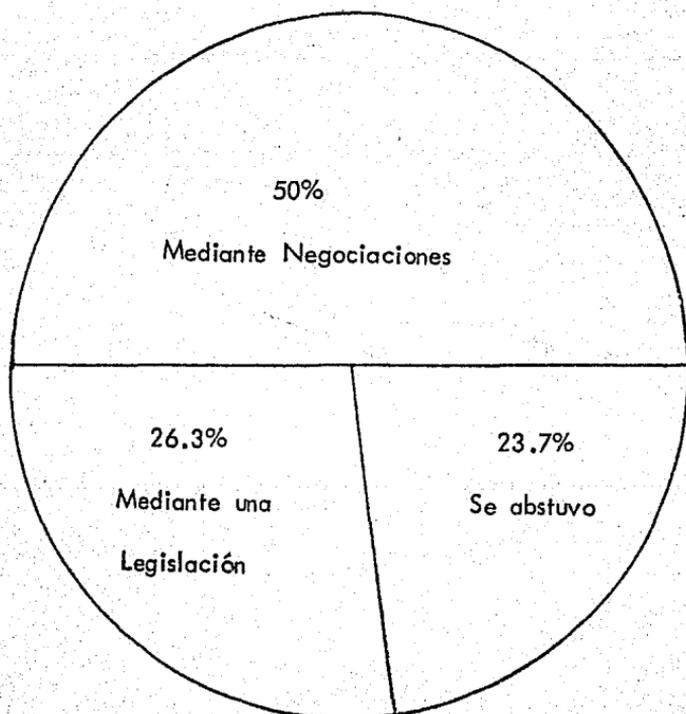
Gráfica 4

OPINIONES DE LAS EMPRESAS CON TIPO DE PROCESO CONTINUO
ACERCA DE EN QUE DEBERIA FUNDAMENTARSE LA ADOPCION DE-
LA SEMANA DE 40 HORAS EN 5 DIAS



Gráfica 5

OPINIONES DE LAS EMPRESAS CON TIPO DE PROCESO
INTERMITENTE ACERCA DE EN QUE DEBERIA FUNDAMEN-
TARSE LA ADOPCION DE LA SEMANA DE 40 HORAS EN
5 DIAS



Gráfica 6

Sin embargo, si una legislación de carácter general y absoluto obligara a las empresas a adoptar de inmediato la semana laboral de 40 horas en 5 días, las empresas desarrollarían un esfuerzo adicional para obtener iguales o mejores niveles de operación, que los que se tienen con la actual semana laboral. Dentro de las empresas con tipo de proceso continuo, dicho esfuerzo estaría dirigido de la siguiente manera:

Eficiencia -

- El 69% incrementaría la eficiencia en toda la organización.
- El 31% incrementaría la eficiencia en áreas clave.
- El 50% incrementaría la productividad en instalaciones y equipo.

Ocupación -

- El 38% reduciría la Mano de Obra por la automatización de líneas y procesos.
- El 26% aumentaría la ocupación por pago de horas extras al personal actual.
- El 50% aumentaría la ocupación por contratación de

nuevo personal .

Las principales razones de las empresas con tipo de proceso continuo al tomar las decisiones respecto a la eficiencia y ocupación son:

Aumentaría la eficiencia y disminuiría la ocupación ya que la empresa está en posibilidades de automatizarse.

Se pagarían horas extras porque su tipo de proceso es continuo y no están dispuestos a contratar y capacitar a nuevo personal .

Aumentarían eficiencia y ocupación para continuar operando con los márgenes de utilidad proporcionales al monto de su inversión .

No contrataría nuevo personal por ser excesivas las prestaciones que otorga la empresa, además de las fijadas por la Ley . Evitando así el aumento de costos y por lo consiguiente de los precios de venta .

Aumentarían productividad en instalaciones y equipo, - con el mismo, o menos personal, pagando horas extras ya que tienen muy reducidas sus utilidades o bien sus precios están - controlados nacional o internacionalmente.

En algunas empresas resulta más costeable contratar - nuevo personal que pagar horas extras.

En otras, contratarían nuevo personal para estructu-- rar los nuevos turnos de trabajo, considerando que el perso_ nal actual aumentaría su eficiencia en forma automática, al tener un día más de descanso.

Algunas incrementarían su eficiencia en toda la or- ganización y en áreas clave, reducirían Mano de Obra por automatización, para poder mantener su actual nivel de - productividad, teniendo la facilidad de ajustar los precios de venta a sus necesidades.

Hay otras que toman como pretexto tal circunstancia (la reducción de la semana laboral) para aumentar precios -

de venta, diciendo que no se compensa la inversión en equipo con el ahorro en personal.

Los recursos monetarios que requeriría este esfuerzo -- adicional provendrían de:

- El 69% opinó que del aumento de precios.
- El 24% se inclinó por la reducción de los márgenes de utilidad.
- El 38% de dichas empresas apoyó que los recursos - provinieran de una inversión adicional.

Dentro de las empresas con tipo de proceso intermitente, el esfuerzo adicional, estaría dirigido de la siguiente manera:

Eficiencia -

- El 68% incrementaría la eficiencia en toda la organización.
- El 34% incrementaría la eficiencia en áreas clave.

-El 58% incrementaría la productividad en instalaciones y equipo.

Ocupación-

-El 42% reduciría la Mano de Obra por la automatización de líneas y procesos.

-El 29% aumentaría la ocupación por pago de horas extras al personal actual.

-El 18% aumentaría la ocupación por contratación de nuevo personal.

Asimismo, las principales razones al tomar decisiones respecto a la eficiencia y ocupación, en las empresas con tipo de proceso intermitente son:

Incrementar la eficiencia, reducir la Mano de Obra y aumentar precios.

Incrementarían la eficiencia en toda la organización e instalaciones y equipo para poder sostener sus márgenes de utilidad, ya sea por contratación de personal, pago de horas extras o por adquisición de ma-

quinaria.

Incrementar la eficiencia en toda la organización, en instalaciones y equipo reduciendo Mano de Obra para conservar el volúmen actual de producción, reduciendo los costos, y mejorar la productividad para que -- combinados con los aumentos del precio de venta, -- (algunas empresas tienen precios de venta controlados) presentara un incremento normal en las utilidades.

Incrementaría la eficiencia en toda la organización -- pues están en condiciones de hacerlo, pagando eventualmente horas extras para no contratar nuevo personal que originaría gastos y pago de beneficios adicionales al sueldo.

En vista de que a largo plazo se recupera la inversión en maquinaria, se opta por adquirirla, además -- de incrementar su eficiencia en áreas clave, reduciendo personal.

Aumentaría eficiencia en la organización, en la producción, en instalaciones y equipos y contratarían nuevo personal con tal de no reducir el volumen de producción actual.

Aumentaría eficiencia y pagaría horas extras para estar en condiciones de ajustar su horario al de sus clientes.

Los recursos monetarios que requeriría este esfuerzo adicional provendrían de:

- El 50% consideró que lo mejor sería el aumento de precios.
- El 11% se inclinó por la reducción de los márgenes de utilidad.
- El 37% de estas empresas consideró que la inversión adicional era lo más conveniente.

El tiempo que tomaría volver a los actuales niveles de operación, varía según el tipo de empresa.

Dentro de las empresas con tipo de proceso continuo,

la conducta y actitudes de los representantes sindicales ante la empresa, permiten detectar los posibles planteamientos durante la próxima revisión de contrato:

-Algunas veces tiene prioridad el aumento de salarios a la reducción de la semana laboral a 40 horas.

- La petición de la reducción de la semana laboral a 40 horas es hecha cuantas veces se presenta la ocasión por consigna de la central, y últimamente más, debido a la publicidad dada a este asunto.

-Se espera presión sindical hacia la semana laboral de 40 horas, pero no existiendo legislación nacional que lo demande, se podrá administrar otorgando mayores prestaciones en su lugar.

-Existen magníficas relaciones obrero-patronales, en algunas empresas.

-En otras no piden la reducción de la semana laboral

debido a razones específicas.

- Otras más insisten en reducir la semana laboral a 40 horas en 5 días.

Con tal de no reducir la actual semana laboral, el 35% de las empresas con tipo de proceso continuo, aumentaría salarios más de lo usual en revisiones colectivas, el 24% otorgaría prestaciones alternas no dadas hasta la fecha.

Dentro de las empresas con tipo de proceso intermitente:

- Solicitarán aumento de salarios y prestaciones.
- Algunos están a la expectativa sobre soluciones similares y legales.
- Actitud conciliatoria y cordial entre sindicatos y empresarios con presión moderada, pero muy radical, ha cía obtener la semana de 40 horas.
- En otras tal actitud es de cooperación.
- Y en otras con amenaza de huelga.

Asimismo, el 34% de las empresas con tipo de proceso intermitente, aumentaría salarios más de lo usual en revisiones colectivas, y el 24% otorgaría prestaciones alternas no dadas hasta la fecha.

CUADRO DE ALTERNATIVAS

CONCEPTO	MEDIDAS PREVENTIVAS						ALTERNATIVAS						PROVENIENTES DE							
	Prestaciones alternas.	Aumento de salario	Incremento eficiencia en toda la organización.		Incremento eficiencia en áreas clave		Incremento de la productividad en instal. y equipo.		Pagos de horas extras	Automatización	Aumento de personal	Reducc. de márgenes de precios. utilidad.		Inversión adicional.						
PRODUCCION CONTINUA CAPITAL SOCIAL																				
De menos de 10 millones de pesos	26%	2	5.55%	2	5.55%	8	22.22%	6	16.66%	6	16.66%	2	5.55%	4	11.11%	6	16.66%	8	1	6
De 10 a 50 millones de pesos	50%	4	6.66%	7	11.66%	10	16.66%	6	10.00%	10	16.66%	7	11.66%	7	11.66%	9	15.00%	11	7	4
De 50 a 100 millones de pesos	11%	-	-	-	-	3	30.00%	2	20.00%	2	20.00%	-	-	1	10.00%	2	20.00%	3	-	1
De más de 100 millones de pesos	13%	2	8.00%	3	12.00%	6	24.00%	1	4.00%	3	12.00%	2	8.00%	3	12.00%	5	20.00%	7	2	3
PRODUCCION INTERMITENTE CAPITAL SOCIAL																				
De menos de 10 millones de pesos	68%	4	5.79%	9	13.04%	15	21.73%	8	11.59%	13	18.64%	7	10.14%	9	12.04%	4	5.79%	13	3	8
De 10 a 50 millones de pesos	24%	4	12.50%	2	6.25%	8	25.00%	3	9.37%	6	18.75%	2	6.25%	5	12.62%	2	6.25%	5	-	4
De 50 a 100 millones de pesos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
De más de 100 millones de pesos	8%	2	11.76%	2	11.76%	3	17.64%	2	11.76%	3	17.64%	2	11.76%	2	11.76%	1	5.88%	1	1	2
PRODUCCION CONTINUA PERSONAL TOTAL																				
De menos de 300 trabajadores	39%	4	7.14%	6	10.71%	9	16.07%	8	14.28%	7	12.50%	8	14.28%	5	8.92%	9	16.07%	11	6	5
De 301 a 900 trabajadores	40%	3	6.12%	3	6.12%	11	22.44%	3	6.12%	12	24.48%	2	4.08%	8	16.32%	7	14.28%	11	2	7
De 901 trabajadores en adelante	21%	1	4.16%	2	8.33%	7	29.16%	2	8.33%	3	18.50%	1	4.16%	2	8.33%	6	25.00%	7	2	2
PRODUCCION INTERMITENTE PERSONAL TOTAL																				
De menos de 300 trabajadores	74%	6	6.74%	11	12.35%	20	22.42%	9	10.11%	17	19.10%	7	7.86%	13	14.60%	6	6.74%	15	3	11
De 301 a 900 trabajadores	13%	1	6.09%	-	-	2	18.18%	2	18.18%	2	18.18%	2	18.18%	-	-	-	-	2	-	-
De 901 trabajadores en adelante	13%	2	10.52%	2	10.52%	4	21.05%	2	10.52%	3	15.78%	2	10.52%	3	15.78%	1	5.26%	2	1	3
PRODUCCION CONTINUA PERSONAL SINDICALIZADO EN %																				
De menos de 35%	-	1	11.11%	2	22.22%	2	22.22%	1	11.11%	1	11.11%	1	11.11%	-	-	1	11.11%	2	-	-
De 36 a 70%	-	5	7.24%	7	10.14%	13	18.84%	9	13.04%	11	15.94%	5	7.24%	9	13.04%	10	14.49%	16	6	8
De más de 71%	-	2	3.92%	3	5.88%	12	23.52%	2	3.92%	10	19.60%	5	9.80%	6	11.76%	11	21.56%	11	4	6
PRODUCCION INTERMITENTE PERSONAL SINDICALIZADO EN %																				
De menos de 35%	-	1	5.26%	2	10.52%	5	26.31%	1	5.26%	4	21.05%	1	5.26%	2	10.52%	2	10.52%	3	1	2
De 36 a 70%	-	8	11.76%	6	8.82%	12	17.64%	10	14.70%	11	16.17%	7	10.29%	9	13.23%	3	4.41%	12	1	7
De 71% en adelante	-	-	-	5	15.15%	9	22.27%	2	6.06%	7	21.21%	3	9.09%	5	15.15%	2	6.06%	4	2	5

Guía para el uso del Cuadro.

Con este cuadro se proporciona una serie de datos que servirán de referencia para formular los diagnósticos tanto en empresas con tipo de proceso continuo, como intermitente, tomando en cuenta los factores que son comunes a todas ellas.- Al interrelacionar esos factores, se pueden determinar tendencias para tomar las medidas preventivas pertinentes, según las características de cada empresa.

Ahora bien, en el cuadro se han clasificado las empresas según su Capital Social, Personal Total y Personal -- Sindicalizado, tomando en cuenta su tipo de proceso (columna de conceptos). En las columnas siguientes se anotan las alternativas que se pusieron a consideración de las empresas, en caso de que una Legislación de carácter general y absoluto las obligara a adoptar de inmediato la semana laboral de 40 horas en 5 días, separándolas en tres grupos, que responden a las preguntas:

-Que harían, o que podrían hacer para no otorgarla?

-Qué harían en caso de que tuvieran que adoptarla?

-Con qué lo harían?

Este material es de útil aplicación y sirve en muchos casos de guía para analizar y ordenar la información que se posea sobre la situación de las empresas, referente a la reducción de la semana laboral.

Además el cuadro refleja un sistema aplicable a cualquier empresa, y adquiere todo su vigor al utilizarlo en casos específicos, por ejemplo cuando se formulan preguntas como las siguientes:

A qué grupo pertenece la empresa?

De qué medios dispone?

Qué acción puede tomar?

Con qué recursos? etc.

Este sector presentó un proyecto que está encaminado a la solución del problema de la reducción de la jornada laboral mediante la creación de una Comisión Tripartita cuyas -

resoluciones serán de carácter ejecutivo. Dichas resoluciones serán por ramas de actividad económica y por regiones, se procurará que coincidan los objetivos del progreso social con los de crecimiento económico.

Decidirá las medidas que considere adecuadas para lograr un incremento en la productividad; o sea todos aquellos mecanismos tendientes al aumento de la eficiencia, como es la capacitación de los recursos humanos, mejor organización del trabajo, etc.

Normará el procedimiento de los comités de productividad encargados de vigilar el cumplimiento de las resoluciones de la Comisión y evaluará los avances logrados por los programas de productividad; además de asesorar las negociaciones colectivas.

Propondrá el establecimiento y desarrollo de los programas para el aprovechamiento del tiempo libre.

Los objetivos que se persiguen con el presente proyec

to consisten en:

Reducir gradualmente y por sectores y/o ramas de actividad económica la jornada laboral sin que afecte los salarios y prestaciones; esto se logra aumentando la producción en forma permanente, que es otro de los objetivos de la comisión.

Aumentar los niveles de inversión mediante estímulos a los empresarios que necesitan un "magnífico clima para invertir" pues el temor, es la causa principal de la abstención.

Establecimiento de programas para incrementar la productividad, mediante el fomento y capacitación de los recursos humanos.

Racionalización de los sistemas de organización del trabajo.

Elevar los niveles de ocupación de los recursos humanos; considerando que se pueden pagar mejores salarios, aumentando

la productividad del trabajador.

Fomentar la expansión del mercado interno a través - de la redistribución del ingreso, tomando en cuenta que existe una falta de mercado para los productos de numerosas industrias.

Promover la elevación cultural de los trabajadores; -- considerando que, en general el mexicano se encuentra a laespectativa frente a lo desconocido.

Los objetivos anteriores se llevarán a cabo mediante - la realización de estudios económico-sociales y de productividad; la determinación de las medidas necesarias para reducir la jornada y promover la capacitación y adiestramiento del - trabajador.

Este proyecto, al proponer la creación de una Comisión Tripartita, deja ver que no adopta una posición parcial, pues - considera que los factores de la producción, por si solos no llegarían a ningún resultado positivo, pero trabajando conjunta y -

coordinadamente, pueden obtener resultados benéficos tanto para el empresario como para los trabajadores.

Al sugerir el establecimiento de programas para el aprovechamiento del tiempo libre, previene el hecho de que el trabajador al no saber en que emplear el tiempo libre, se dedique a actividades no benéficas para él, para su familia y para la sociedad.

Además de fijar objetivos, indica la forma de llevarlos a cabo, lo cual contribuye a considerar este proyecto, como aceptable.

Sector Obrero.

Antiguamente los patrones preferían aumentar las horas de trabajo y no su intensidad para incrementar la producción. Era muy común que las horas de trabajo fueran más de 12 y aún de 16 en un día. Los patrones, al hacerlo, olvidaban -- que hay una economía en un número menor de horas y que al prolongarlas, ellos mismos defraudaban sus propios fines, puesto que la fatiga afecta la salud y la eficiencia de sus trabajado-

res, minando su capacidad de resistir cierta intensidad de trabajo.

Durante la Guerra de 1914, en las Industrias de Municiones, se aumentaron las horas y se redujeron los días de descanso en un esfuerzo por incrementar la producción. Pronto se descubrió que este método malograba su propia finalidad, resolviéndose volver a jornadas más cortas, ésto se refiere solamente al efecto de un cambio de horas sobre la producción, que es lo que interesa al patrón, lo cual no quiere decir que no pudiera ser socialmente deseable reducir las horas más allá de este punto, con vistas a las ventajas que tendría para los obreros un ocio mayor y una menor fatiga.

La reducción de las horas de trabajo que se ha conquistado en las últimas décadas, ha sido el resultado de la contratación colectiva entre los sindicatos y los patrones.- En esa forma, después de 1918, se redujeron las horas en

un 10% en promedio, pero todavía quedan industrias en las que se trabaja por largas horas, y se han señalado recientes casos de más de 60 horas a la semana en una tercera parte de los empleados de hoteles.

Por otra parte, cuando los obreros se hallan organizados débilmente, puede evadirse aún la limitación legal de las horas, pues los trabajadores prefieren laborar tiempo extra, sin la remuneración correspondiente, y no correr el riesgo de verse despedidos.

Este sector considera que el establecimiento de la semana laboral de 40 horas atañe a todos los mexicanos y están concientes de que la reducción de las horas de trabajo, sin una responsabilidad correlativa, es antisocial, pero también es antisocial si no está respaldada por una conciencia patronal de "no aumentar los precios más allá de un límite establecido por criterios técnicos de costo y gastos" (1), puesto que irían en -

(1) "La semana laboral de 40 horas". Sociedad Mexicana de Ingeniería de Costos, A.C. Excelsior. Agosto 4 de 1973. México, D. F.,

detrimento del poder adquisitivo de los salarios.

En el Comité Mixto para el estudio de la jornada de trabajo, constituido dentro de la Comisión Nacional Tripartita, quedó establecido que EL GRUPO PATRONAL TIENE UNA RESPONSABILIDAD SEMEJANTE A LA DEL SECTOR OBRERO.

Tomando en cuenta que los obreros integran una mayoría y siendo un factor importante en la producción, son ellos quienes están en posición de proponer cambios en los sistemas de trabajo, y en este caso, en la duración de la jornada laboral.

En base a lo anterior e influenciados por logros y tendencias de otros países, el trabajador mexicano demanda a las empresas la reducción de su jornada laboral; pensando que esta reducción, es una legítima conquista obrera alcanzada por la Revolución.

La C.T.M. ha pugnado por el establecimiento obliga-

torio de la semana laboral de 40 horas, presionando para -
que dicho concepto se incluya explícitamente en la Ley Federal
del Trabajo. Esta petición general, apoyada inclusive con
amenaza de huelga, se fundamenta en diversos puntos de vista:

-Por ser un justo anhelo de la clase trabajadora, que
siempre ha permanecido al margen del desarrollo general del-
país.

-Porque se contará con el tiempo suficiente para una-
mejor integración familiar y social.

- Una jornada de trabajo excesiva origina fatiga, causa
fundamental del elevado índice de accidentes o riesgos de
trabajo, por lo que la reducción de la semana laboral se solicita
como una medida preventiva, rindiendo el trabajador -
una mejor producción en calidad y cantidad- en estudios que
se han elaborado al respecto, se ha demostrado que un obrero
rinde menos después de la octava hora de trabajo-.

-Ayudaría a resolver problemas sociales, como es el -

desempleo, fundamentándose en que al implantarse, sería necesario incrementar la Mano de Obra, mediante la contratación de nuevo personal, en aquellas empresas cuya producción no puede ser suspendida.

Los líderes defensores de la semana reducida señalan, entre otras, las siguientes ventajas:

- Proporcionar al trabajador mayor tiempo para que pueda desarrollar diversas actividades, que beneficien, tanto al trabajador, como a la empresa, mismas que son imperativas para el desarrollo de México: La capacitación y la educación.

- Se ampliará el mercado interno al aumentar el consumo de los artículos básicos.

- Se reflejará en un aumento de salarios, puesto que percibirán por menos horas laboradas, la misma cantidad.

-La clase obrera ha considerado que la implantación de la semana laboral de 40 horas constituye una condición indispensable

ble para la elevación de su nivel de vida. Por tal motivo, las -
organizaciones sindicales luchan porque se reglamente en forma
adecuada la disposición relativa del artículo 123 Constitucional
así como los artículos de la Ley Federal del Trabajo involucrados.

Los puntos de vista que anteceden fueron tomados de 200
telegramas enviados por diferentes sindicatos, a través de sus re-
presentantes, al C. Presidente de la República Mexicana, como
una forma de externar sus ideas al respecto. Tomando en cuenta
que para constituir un sindicato es requisito: reunir, como mínimo
a 20 trabajadores, dichas opiniones corresponden, a por lo menos
4000 de ellos.

Líderes obreros insisten que la semana de 40 horas ya no
está a discusión por parte de ellos, solo están dispuestos a discu-
tir con el sector Patronal, la FORMA COMO DEBE IMPLANTAR-
SE LA REDUCCION. "La norma para las negociaciones obrero --
patronales será la semana de 5 días y 40 horas, pero con un sala-
rio base garantizado equivalente a 56 horas por semana". (1)

(1) Declaración de Fidel Velázquez, líder sindical de la C.T.M.

Sin embargo, es importante hacer notar que hay varios sindicatos que en este caso, no están a favor del concepto de la semana de 40 horas, y en sus negociaciones obrero-patronales, han propuesto que, aunque la semana de trabajo se cambie a 5 días, los actuales obreros, deberán recibir trato preferencial para trabajar tiempo extra, antes de que la empresa contrate cualquier nuevo personal, otros aceptan la reducción de la semana laboral a 40 horas, pero no quieren que la industria opere bajo esa base, sino que ven el cambio como un medio para obligar a la industria a emplear obreros sindicalizados adicionales, para cubrir las horas reducidas, es decir, aunque los trabajadores laboren 40 horas, la industria se mantenga activa las 48 horas, ayudando así al problema del desempleo.

Existe gran número de trabajadores que laboran dentro del sistema llamado "Trabajo por Destajo", quienes consideran que al implantarse la semana de 40 horas se verían afectados sus ingresos, pues el trabajador por "unidad de obra ejecutada", tie-

nen menos posibilidad de sacar mayor producción, por lo que no están de acuerdo con dicha reducción. En la industria de la -- Construcción vemos claramente esta situación.

En estudios realizados por varias instituciones se observa que los trabajadores no dedican el tiempo libre generado por la reducción de la semana laboral, a otras actividades remuneradas, sino que se encaminan a actividades relativas a fomentar la integración familiar y social, así como practicar deportes e incrementar su cultura. Lo anterior refleja que esta petición no es por -- cuestiones económicas.

Sin embargo, un aumento del tiempo libre puede provocar una desadaptación, por lo que deben efectuarse esfuerzos tendientes a lograr en el trabajador mayor creatividad y un sentido de -- responsabilidad.

Lo importante de la reducción de la jornada laboral es -- la utilización racional y adecuada del tiempo libre, lo cual implicará un sano desarrollo social.

CAPITULO III

REPERCUSIONES SOCIO - ECONOMICAS

En el Empleo de Recursos Humanos

La reducción de la jornada laboral tendrá diferentes repercusiones en el empleo de Recursos Humanos, tanto en el sector formal como en el informal de las diferentes actividades económicas.

Una reducción de la jornada en las empresas formales mejor organizadas, tales como las llamadas INDUSTRIAS PESADAS, manteniendo iguales los salarios, significa en realidad un aumento en el precio relativo del trabajo, sin embargo debemos considerar que algunas ya cuentan con la jornada reducida y otras pueden incrementar su automatización, por lo que dicho aumento

no es tan perjudicial a la economía de las mismas, como aparenta.

La repercusión en los servicios de asistencia médica y social, se canalizará seguramente hacia una reducción de los servicios prestados o de la calidad de éstos, ya que las posibilidades de encontrar personal adecuado son mínimas, toda vez que la fuerza de trabajo en esta actividad la forman profesionales, técnicos y personal directivo.

En los servicios de alojamiento temporal, que son parte importante de la industria turística del país, y por ende de su crecimiento económico, estaría canalizada a la contratación de nuevo personal o al pago de horas extras, para poder mantener el ritmo actual de servicio.

En el grupo de empresas dedicadas a la producción de bienes de consumo final, hay la posibilidad de contrarrestar el aumento de los costos, con recursos provenientes del aumento en el

precio del producto. Al mismo tiempo ayudaría a combatir el desempleo dentro del sector informal ya que, para su funcionamiento, requiere de los servicios de este sector.

En empresas con notable elasticidad en la demanda de sus productos, es limitativa la posibilidad de aumentar precios para compensar el aumento de los costos por Mano de Obra, lo que traería como consecuencia la desaparición de establecimientos de menor tamaño, afectando de esta manera al sector no organizado.

Es difícil predecir el impacto de la reducción de la jornada laboral en el sector formado por empresas que tienen una diversidad de sistemas de pago, como en los autotransportes de carga, de pasajeros, etc., asimismo en las que prestan servicios muy variados, como son los de esparcimiento y culturales; parte en las que tienen actividades estacionarias, como el sector agropecuario, las jornadas legales de trabajo, son inoperantes.

En el sector donde se localiza un mayor porcentaje de Mano de Obra como factor de producción, se encuentran las industrias artesanales, donde las relaciones capital-trabajo, es la más baja de todo el sector industrial, por lo que no les afectaría directamente la reducción de la jornada.

En lo referente a la actividad comercial, donde el volumen de ventas depende del tiempo en que permanezca abierto el establecimiento, el impacto de una reducción de la jornada sería para el sector formal uno de los más fuertes, canalizándolo hacia un mayor uso de tiempo extraordinario, o a la contratación de personal a tiempo parcial; para el informal, aceleraría su desaparición.

Reduciría inmediatamente el índice de desempleo al crear nuevos puestos como consecuencia del tiempo vacante dejado al reducir la jornada; a largo plazo, el efecto sería contrario debido a una mayor automatización.

Aumentaría el rendimiento, al mismo tiempo que disminuiría el porcentaje de ausentismo.

En la Productividad

Se ha dicho que el doble empleo no permite al trabajador utilizar su tiempo libre para los fines de recuperación y de recreación como debería de ser. Un obrero fatigado representa un peligro, tanto para él como para sus compañeros de trabajo. Por otro lado se ha demostrado que la fatiga excesiva conduce -- al ausentismo, a la indisciplina, a una mala calidad del trabajo y, por ende, a una productividad decreciente, entendiéndose -- por PRODUCTIVIDAD la relación entre la cantidad empleada de un factor y el producto generado por ella, y por PRODUCCION la cantidad de bienes y servicios producidos. Por lo tanto podemos decir que la Productividad se basa en cantidades relativas, -- mientras que la Producción en cantidades absolutas.

La productividad no consiste simplemente en aumentar el esfuerzo de la Mano de Obra, sino en conjugar el esfuerzo de --

la Mano de Obra con la utilización racional y adecuada de la maquinaria, materia prima y bienes de capital.

En los países desarrollados se encuentra que, como consecuencia del aumento de la productividad, dan más importancia a las nuevas formas de organización del trabajo, tales como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo continuo, el trabajo por equipos, etc., que a la fijación y reglamentación del mismo.

El progreso tecnológico se ha visto reflejado en un aumento de la productividad. Así, generalmente se ha reconocido que el crecimiento de la productividad permite la reducción de la duración del trabajo. La experiencia nos muestra que las reducciones a la duración del trabajo, cuando se han efectuado en forma ordenada y por etapas, no se traducen en una disminución en la productividad, contrariamente a lo que algunos afirman, más bien, obliga a las empresas a reorganizarse, a racionalizar la producción y métodos de trabajo y a incrementar las-

inversiones.

En la Capacitación y Educación

La Capacitación de los Recursos Humanos es una acción - educativa intencionada destinada al desarrollo de las actitudes, - los conocimientos y destrezas de la población, para los fines de - su participación en las actividades productivas.

El Adiestramiento consiste en el mejoramiento de las habi- lidades y destrezas del trabajador, que le permiten adaptarse a - los cambios en los procesos y operaciones en que participa.

Como resultado de diferentes estudios que se han realiza- do en esta materia, en nuestro país y en el extranjero, se ha vis- to que existe un elevado rango de correlación entre los niveles de escolaridad, los salarios, la jerarquía en el empleo y la dura- ción de la jornada de trabajo.

El último censo realizado en México se registró que el -

25.8% de la población de 15 y más años de edad, son analfabetas. Comparado con el nivel tomado por la UNESCO que es de 3 años de escolaridad, nuestro porcentaje se eleva.

La Capacitación tiene dos modalidades:

- La Capacitación para el trabajo o Capacitación escolarizada de preingreso al trabajo.
- La Capacitación en el trabajo o Capacitación en la industria.

En México en su mayoría, es fuera de la empresa, por lo que se considera poco costeable. Existen centros que imparten diferentes tipos de capacitación, entre ellos se encuentra la A.R.M.O.

Dentro de las empresas se imparte, principalmente, cuando tienen programas de capacitación bien estructurados. El empresario nacional que pertenece a la pequeña o mediana indus--

tría, por comodidad y ahorro, la delega en los centros de capacitación que sostiene el Estado.

Es indudable que la capacitación y educación, preparan al individuo para desempeñar su trabajo más eficientemente. La educación contribuye así al bienestar económico, social y espiritual del ser humano, aportando beneficios.

En la Integración Familiar y Social

Es importante considerar las repercusiones que el tiempo libre generado por la reducción de la jornada laboral traerá en el desarrollo familiar y social. Entendiendo por tiempo libre - aquél al cual el individuo se entrega después de haber cumplido con sus obligaciones laborales.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través - de la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, realizó varias encuestas para conocer tales repercusiones, - mismas que nos fueron proporcionadas para su análisis e interpre

tación.

De ellas obtuvimos que la mayor parte de los trabajadores que ya cuentan con horario reducido, dedican su tiempo libre a su familia, otros lo invierten en su preparación cultural, y otros a la práctica del deporte, a realizar sus compras o al mejoramiento de su capacidad para el trabajo, por medio del estudio.

Al estar más tiempo con su familia, conoce mejor sus -- problemas, lo que a largo plazo es benéfico para la sociedad -- puesto que la familia es la base de ella.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS

Ventajas:

Reduce el desempleo, creando fuentes de trabajo, pues - al implantarse la semana de 40 horas, es necesario, especialmente en las empresas de tipo de proceso continuo, incrementar la Mano de Obra, mediante la contratación de nuevo personal.

La duración de la jornada determina la eficiencia del trabajador, por lo cual, al reducirla, aumentaría dicha eficiencia.

Disminuyen los accidentes y riesgos por fatiga, beneficiando al trabajador.

Se evita la paralización del trabajo por accidentes, lo -

cual repercute directamente en costos.

Al aplicar la reducción por etapas o por ramas de actividad o sectores, podemos lograr que no repercuta en la -- productividad.

Da al trabajador la oportunidad de asistir a centros recreativos o de educación formal y/o informal.

A largo plazo, el empresario dispondrá de Mano de Obra más calificada.

La implantación mediante negociaciones da oportunidad - a ambos sectores de obtener resoluciones positivas.

Favorece el desarrollo turístico.

Incrementa la actividad deportiva.

Eleva el nivel de vida del trabajador.

Se aprovecha toda la atención del trabajador en horas -
de labores, pues dispondrá del tiempo necesario para --
atender asuntos particulares.

Rinde, el trabajador, una mejor producción en calidad y
cantidad.

Trae consigo un desarrollo de la tecnología y métodos de -
producción.

Desventajas:

Al aumentar el precio del producto, disminuye el poder -
adquisitivo del salario.

Aumento en los costos de producción, por contratación de
Mano de Obra, para mantener el ritmo de producción ac-
tual, especialmente en las empresas con tipo de proceso -
continuo.

A largo plazo, obligará a un desempleo general, debido a una mayor automatización.

La pequeña industria está en peligro de desaparecer, al no poder absorber los costos que este cambio representa.

Las empresas que tengan controlados sus precios, por diversas razones, se verán obligadas a absorber ese aumento de los costos, reduciendo Utilidades.

Al ocupar Mano de Obra adicional, aumentan los gastos por concepto de prestaciones.

Afectará los planes de producción, sobre todo a corto plazo.

Al tratar de continuar con su producción promedio, sin una verdadera conciencia, trae una baja en la calidad del producto.

Al bajar la producción, disminuye la posibilidad de exportar.

Al aumentar precios, disminuye la posibilidad de competir en el Mercado Internacional.

Obliga a que se acepte Capital Extranjero.

Disminución de ingresos por concepto del pago de impuestos.

A N E X O I I

IMPLANTACION DE LA DEMANDA LABORAL DE 40 HORAS MEDIANTE MODIFICACIONES LEGALES A LA LEY

Artículo No. 47, Fracción X.- De las faltas durante la -
Capacitación y el Adiestramiento obligatorio.

Actual. - Fracción X. - Tener el trabajador más de tres
faltas de asistencia en un período de 30 días, sin permiso del -
Patrón o sin causa justificada.

Propuesto. - Fracción. - Excepto durante el período -
anual de Capacitación y Adiestramiento obligatorio, ya que en
este caso se descontaría el salario correspondiente a las faltas -
y se podrán aplicar suspensiones disciplinarias que no excederán
de ocho días, lo anterior sin perjuicio de lo que se establece en
el párrafo final del Art. 161.

Artículo No. 63.- Razones para suprimirlo o modificarlo para diferenciar la jornada de las operaciones o actividades.

Actual. - Art. 63.- Durante la jornada Continua de trabajo se concederá un descanso de media hora, por lo menos.

Propuesto. - Para este artículo, proponemos dos alternativas: Primera Alternativa derogarlo. Segunda Alternativa modificar su redacción para diferenciar entre jornada Continua y operaciones, o actividades continuas. Art. No. 63. - Todas las jornadas de trabajo deberán interrumpirse cuando menos media hora, sin formar parte de las mismas esta interrupción para reposo del trabajador y/o comida. Las jornadas de trabajo por lo tanto nunca serán continuas aun cuando las operaciones o actividades de la empresa o establecimiento si lo sean.

Artículo No. 64.- Razones para suprimirlo o modificación para hacer potestativo el uso de relevos de alimentos, definiendo lugar de servicios.

Actual.- Art. No. 64. - Cuando el trabajador no pueda

salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Propuesto.- Para este artículo también proponemos dar alternativas. Derogarlo o Modificarlo. Al modificar su redacción para hacer potestativo para el patrón el uso de relevos de comida, para establecer la obligación recíproca de permitir y salir fuera del lugar de servicios durante el tiempo de reposo y comida y para definir que se entenderá por lugar de servicios.

Art. No. 64.- El patrón deberá de permitir al trabajador salir del lugar de servicios el tiempo que le corresponda para reposo y/o alimentos a su vez el trabajador deberá permanecer fuera del lugar de servicios durante dicho período, cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios, por causas imputables al patrón o por ordenes expresas de éste durante el tiempo destinado a reposo y/o comidas, éste le será

computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo, sin embargo el patrón esta autorizado a poner trabajadores como relevos de reposo y/o comidas en cuyo caso el trabajador relevado, debe rá salir del lugar donde presta sus servicios, para disfrutar su reposo y/o comidas precisamente a la hora que le corresponda y sin que se tome en cuenta como tiempo efectivo de la jornada. Para los efectos de esta disposición, se entiende por lugar de servicios el espacio donde el trabajador presta, efectivamente sus servicios y desempeña las labores intelectuales o materiales, correspondientes al o los trabajos para los que fue contratado, en la jornada que le corresponda.

Artículo No. 70.- De la diferencia entre Labor Contínua y Actividades Contínuas.

Actual.- Art. No. 70.- En los trabajos que requieran una labor contínua, los trabajadores y el patrón fijaran de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutas de los de descañso semanal.

Propuesto.- Art. No. 70.- En las actividades u operaciones continuas que por su propia naturaleza no se puedan suspender y por lo tanto requieran la presencia constante de trabajadores, éstos y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deben disfrutar de los de descanso semanal.

Artículo.- No. 132.- De la nueva obligación de los patrones para adiestrar o capacitar. Ya sea añadiendo o modificando la Fracción XV de acuerdo con la presente tesis.

Actual.- Art. No. 132.- Fracción XV Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o a las autoridades de trabajo de los Estados, Territorios y Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o en varios esta

blecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por -- personal propio o por Profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos de enseñanzas.

Propuesto.- Art. No. 132.- Los cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para los trabajadores, podrán ser adicionales, complementarios o parte de los cursos permanentes para la "Capacitación Profesional, o Adiestramiento Obligatorio" para los trabajadores, a los que éstos deberán asistir de acuerdo con los Artículos 134, Fracción XIV, 423 y 13 transitorio y para los efectos establecidos en los artículos - 159 y 160, quedando en todo caso el patrón obligado a presentar con anticipación a las autoridades de Trabajo Federales y Estatales, y los Sindicatos o los trabajadores el programa y planes correspondientes a cada año, cuando menos con un mes de anticipación para que estén debidamente informados.

Artículo No. 134.- Fracción XIV. La capacitación y el Adiestramiento obligatorio para los trabajadores.

Actual. No existe esta Fracción.

Propuesto.- Esta Fracción constituya una Adición al actual Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo y quedaría: Artículo No. 134.- Fracción XIV. Asistir a los cursos permanentes para la Capacitación Profesional o Adiestramiento Obligatorio que se menciona en el segundo párrafo de la Fracción XV del Artículo 132.

Artículo No. 159.- De las vacantes definitivas y los ascensos. Supresión del llamado "Escalafón Ciego" y establecimiento del escalafón para "Eficiencia y Capacitación".

Actual.- Artículo No. 159.- Las vacantes definitivas por una duración mayor de 30 días, o cuando se crea un puesto nuevo, serán cubiertos por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si

concurrentes dos o más trabajadores de la misma antigüedad, será preferido el más capaz. Si el patrón cumplió la obligación prevista en el artículo 132 Fracción XV, el trabajador a que corresponde deberá acreditar que posee los conocimientos y la aptitud necesarios para desempeñarlo. En los contratos colectivos se establecerá el procedimiento para que el trabajador compruebe los conocimientos y aptitudes, bien con el certificado que se le hubiese extendido al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento, con el certificado de algún Instituto o Escuela de Capacitación por medio de un examen o de un período de prueba no mayor de 30 días, por varios de estos procedimientos, o por alguna otra modalidad que se convenga. Si el resultado de la prueba o pruebas no es favorable el trabajador, será llamado el que le siga en antigüedad. En los mismos contratos colectivos se establecerá la manera de cubrir las vacantes cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador con los conocimientos y aptitud necesaria para desempeñar el puesto.

Propuesto .- Artículo No. 159.- Las vacantes definitivas o por una duración mayor de treinta días, o por que se cree un puesto, tratándose de trabajadores de planta que ya estaban prestando sus servicios a la empresa antes (de la vigencia de esta modificación) (de Enero 1º de 1974), serán cubiertos por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior de la respectiva profesión u oficio. Si concurren dos o más trabajadores de la misma antigüedad, será preferido el más capaz y con el mayor adiestramiento.

En caso de los trabajadores que ingresen a la empresa después de (la vigencia de esta modificación) (Enero 1º de 1974), las vacantes serán cubiertas por el de mayor capacidad, capacitación y adiestramiento y antigüedad, si concurren dos o más trabajadores con la misma capacidad, se dará preferencia al que mayor capacitación y adiestramiento y antigüedad, en igualdad de capacidad y capacitación y adiestramiento y antigüedad.

Si el patron cumplió la obligación prevista en el artículo 132, Fracción XV y el trabajador con la obligación contenida en el mismo precepto, al trabajador al que corresponda el puesto deberá acreditar que posee los conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñarlo y el patrón debere proporcionar al sindicato y al interesado una relación de las horas-hombre de capacitación y adiestramiento obligatorios, así como constancia de su antigüedad en la profesión u oficio para efectos de la preferencia.

En los contratos colectivos se establecerá el procedimiento para que el trabajador compruebe sus conocimientos y aptitudes bien con el certificado al terminar los cursos o enseñanzas de capacitación o adiestramiento obligatorio o voluntario con el certificado de algún Instituto o Escuela de Capacitación, por medio de un exámen o de un período de prueba no mayor de treinta días, - por varios de estos procedimientos, o por alguna otra modalidad que se convenga. Si el resultado de la prueba o pruebas no es favorable al trabajador, será llamado el que le sigue en capacitación y adiestramiento en antigüedad. En los mismos contratos colecti--

tivos se establecerá la manera de cubrir las vacantes cuando no exista dentro de la empresa ningún trabajador con los conocimientos y aptitud necesarios para desempeñar el puesto.

Artículo No. 160.- De las vacantes menores de treinta días, modificación de acuerdo con el proyecto sugerido por el - Artículo No. 159 de la Ley Federal del Trabajo..

Actual.- Artículo No. 160.- Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior .

Propuesto - Artículo No. 160.- Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del Artículo anterior, quedando en libertad el patrón de utilizar el trabajador que crea más conveniente, en igualdad de circunstancias previa modificación al sindicato. En el caso de la creación nuevos, por no existir escalafón aplicable a los mismos, quedaran en libertad de concursar para dicha promoción todos los trabajadores de la empresa, reservándose el patrón el derecho de

seleccionar al trabajador más apto para el puesto nuevo sobre las bases de mayor capacidad y capacitación y adiestramiento en -- primer lugar y de antigüedad en forma secundaria o complementaria.

Las modificaciones sugeridas para este artículo tienen como objeto adecuar los factores en el siguiente orden de prioridades: - capacidad, Capacitación, Adiestramiento y Antigüedad.

Artículo No, 423.- Del contenido del reglamento interior de trabajo (Fracción XI). La reglamentación de la Capacitación y Adiestramiento obligatorio.

Actual.- No existe esta Fracción.

Propuesto.- Constituyó una adición al Artículo 423, de la Ley Federal del Trabajo y quedaría colocada antes de la actual -- Fracción XI de este artículo la cual se convertiría en Fracción XII en los siguientes terminos: Artículo No. 423, Fracción XI, Normas para reglamentar la reducción de la jornada que se destinará por -- los trabajadores para la capacitación y adiestramiento obligatorio, de acuerdo con el Artículo 13 Transitorio de la ley Federal del -

Trabajo y la forma en que operará el escalafón para capacitación.

Artículo 13, Transitorio.- Sobre el establecimiento progre-
sivo de la Semana de 40 Horas. Reglamentación de la Capacita--
ción y Adiestramiento obligatorio y algunas modalidades de la mis-
ma.

Cambios Sugeridos: -Constituye otra adición, o un nuevo -
Articulado a la Ley Federal del Trabajo, cuya vigencia sería no -
menos de ocho ni más de diez años a partir de su iniciación y pre-
tendemos que en el mismo se establece con todas las bases pertinen-
tes que aparecen señaladas.

Artículo 13, Transitorio.- Para la implantación de la Jor-
nada reducida de trabajo de 40 horas semanales, combinada con lo
que se establece en los artículos 132, 134 y demás relativos a la
capacitación y adiestramiento obligatorio, no observarán las si--
guientes normas:

1.- La reducción de la Jornada Semanal de 40 horas se --
hará en forma progresiva, proporcional y diferida, condicionada

al aumento de la productividad a partir de (la fecha de vigencia) (la de Enero de 1974) en un término no mayor de diez años.

II.- El tiempo en que se vaya reduciendo la jornada - - será destinado por los trabajadores a la capacitación profesional y a adiestrarse obligatoriamente, quedando sujeta dicha reducción a un aumento en la productividad equivalente al 16.66% como - mínimo sobre la productividad que se tenía antes de la reducción, entendiéndose que este aumento de productividad será también de carácter obligatorio y progresivo y deberá obtener durante los 10 años que dure la implantación de la reducción de la jornada, para estos efectos se constituirán Comisiones Tripartitas en los Estados o las Empresas, mismas que determinarán el porcentaje anual de aumento de la productividad, la forma de hacerlo y demás me di das necesarias para la consecución de este objetivo, independientemente de lo que se señala en la Fracción V de este pre- - cepto.

III.- Durante el período de implantación de la reducción progresiva de la semana, se combinará esta con los años de antigüedad del trabajador para conceder en forma proporcional dicha reducción, considerándose sólo para estos efectos la antigüedad de los trabajadores: La acumulación de los años que haya trabajado en cualquier Empresa que lo hubiera dado de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social y en el Registro Federal de Causantes.

IV.- Los 52 días resultantes de disminuir de seis a cinco los días laborables por semana, se darán globalmente una vez al año, en forma progresiva a los años de implantación, proporcional a los años de antigüedad y condicionados al aumento de productividad, durante un período no mayor de nueve semanas y observando la siguiente reglamentación:

1.- Se trabajará como hasta la fecha seis días por semana, con un día de descanso semanal y con la misma duración para cada jornada tomando en consideración las modificaciones hechas a los artículos 63 y 64.

2.- Se acumularán los 52 días de reducción y se dejarán de acuerdo con las necesidades del trabajo de la empresa una vez al año a cada trabajador, destinándose ese tiempo a la capacitación y adiestramiento obligatorio para los trabajadores.

3.- Durante el período de reducción de la jornada que se destinará a la capacitación y el adiestramiento obligatorio, asistirán los trabajadores cinco días a los cursos o seminario y los dos días restantes los dedicarán a su reposo, considerándose este tiempo como efectivo trabajado para todos los efectos. En la elaboración de los programas o cursos, los patrones deberán tomar en cuenta la necesidad de distribuir las materias que cubrirán el aspecto físico y el intelectual, de acuerdo con el estado anímico y receptivo del cuerpo durante las distintas horas del día, con objeto de optimizar los resultados.

4.- De común acuerdo el trabajador y el patrón, podrán acumular hasta tres años los días de la reducción, con el objeto de que aquellos casos en que sea necesario o conveniente enviar durante períodos semestrales completos a algunos trabajadores para

capacitarse y adiestrarse fuera del país, la ciudad o la empresa a juicio del patrón, se pueda disponer de dicho tiempo en forma global. El máximo de acumulación permitida será de tres años, ya que éstos arrojan un período equivalente a seis meses más algunos días para transportación y preparación del trabajador.

5.- Las horas-hombre y/o cursos de capacitación y adiestramiento obligatorio, así como los resultados individuales de los mismos, serán computados escrupulosamente por los patronos dando constancia anual de ello a los trabajadores que lo soliciten, ya que se utilizarán como factor de calificación para las vacantes y puestos de nueva creación, lo que formará parte del "Escalafón por Capacidad y Capacitación/Adiestramiento".

A N E X O 2

PROYECTO DE SOLUCION AL PROBLEMA DE LA DISMINUCION DE LA JORNADA SEMANARIA DE TRABAJO PROPUESTO POR EL SECTOR PATRONAL.

1. "Creación de la Comisión Nacional de Productividad y la Jornada de Trabajo.

- Se propone la creación de un Organismo Tripartito, cuyas resoluciones de carácter ejecutivo, establecerán -- normas mínimas para la reducción de la jornada semanaria de trabajo.
- Su funcionamiento sería comparable al de la Comisión-Nacional de Salarios Mínimos.
- Las resoluciones de la "Comisión" se emitirían por ramas de actividad económica y por regiones. Por lo - tanto se compondría de tantos grupos como fuera necesario.

- En sus resoluciones, la "Comisión" procuraría conciliar los objetivos de progreso social con los de crecimiento económico.

- Al respecto decidiría la adopción de medidas para el incremento de la productividad, tales como el fomento a la capacitación de los recursos humanos, mejoramiento de la organización del trabajo, utilización adecuada de los factores y, en general, todos aquellos mecanismos que tiendan a aumentar la eficiencia.

- Normaría el procedimiento de los Comités Bipartitos de productividad que se constituyan en los centros de trabajo, los cuales vigilarían el cumplimiento de las resoluciones de la "Comisión" así como evaluarían los avances de la aplicación de los programas de productividad.

- La "Comisión" propiciaría el establecimiento y desarrollo de los programas destinados al aprovechamiento del tiempo libre.

2.- Objetivos:

- Reducir, gradualmente por sectores y/o ramas de actividad económica, la jornada semanal de trabajo, sin que ésto signifique una disminución de los salarios y prestaciones.
- Aumentar permanentemente la producción de bienes y servicios.
- Elevar los niveles de inversión productiva.
- Propiciar el establecimiento y desarrollo de programas que tiendan al incremento de la productividad y fomenten la capacitación de los recursos humanos.
- Racionalizar los sistemas de organización del trabajo.
- Elevar los niveles de ocupación de los recursos humanos.
- Fomentar la expansión del mercado interno a través de la redistribución del ingreso.
- Promover la elevación cultural y social de los trabajadores.

3.- Funciones:

- Realizar estudios económicos y sociales para determinar la factibilidad de reducir la jornada de trabajo - por sectores y ramas de actividad económica.
- Establecer criterios para medir la Productividad del - capital y del Trabajo, así como los sistemas para - - aumentar la misma, racionalizar la organización del- trabajo y mejorar la eficiencia.
- Determinar las medidas necesarias para reducir la Jor- nada de trabajo, que comprendieran las ramas, los -- Plazos y las condiciones de aplicación, de acuerdo - con los resultados de los estudios.
- Promover la capacitación y adiestramiento de los re-- cursos humanos, tanto en el trabajo como en el pre-in_ greso al mismo.

- Señalar los factores que reducen la productividad en algunas ramas, e incrementar dichas medidas para mejorar los niveles de eficiencia.
- Vigilar que se cumplan las recomendaciones que dicta la "Comisión".
- Promover Comités Mixtos de Productividad en las Empresas.

Para el funcionamiento del Organismo propuesto se aconsejan las siguientes Reformas Legales.

A) A la Constitución General de la República Mexicana.

Adición a la fracción IV del apartado A) del artículo 123 que consiste en:

- La declaración del principio de utilidad social de la reducción de la jornada semanal de trabajo, sin alterar el derecho de los trabajadores a disfrutar, en cualquier caso, cuando menos de un día de descanso por cada seis de trabajo.

- El establecimiento y descripción de los criterios y condiciones, conforme a los cuales se podrá proceder a reducir gradualmente la jornada semanal de trabajo.
- La creación de un Organismo Tripartito a nivel Nacional y Regional, que se encargaría de la determinación de la reducción de la jornada semanal a nivel Nacional, de rama económica o de empresa, a través de resoluciones obligatorias singulares y periódicas.

B) A la Ley Federal del Trabajo.

- Adición al capítulo III del título tercero, del o de los artículos necesarios para establecer y describir los criterios y condiciones, conforme a los cuales se podrá proceder a la reducción de la jornada semanal de trabajo.

Asimismo, la armonización total del articulado del capítulo III con las disposiciones contenidas en el capítu-

lo del mismo título.

- Adición en el mismo capítulo III, del título tercero del, o los artículos necesarios para establecer la obligación de los trabajadores y patrones, de constituir en cada centro de trabajo, comisiones bipartitas, que se encargan de vigilar resoluciones emitidas por el programa, organismo tripartito, así como de evaluar los avances de la aplicación de programas de productividad.
- Adición al Art. 523 establecimiento como autoridad del trabajo al organismo tripartito.
- Adición al capítulo II del título once, estableciendo la competencia constitucional a nivel nacional de rama industrial o de empresa, del organismo tripartito encargado de la determinación de la reducción de la jornada de trabajo.
- Adición de un nuevo capítulo al título once, modifican

lo del mismo título.

- Adición en el mismo capítulo III, del título tercero del, o los artículos necesarios para establecer la obligación de los trabajadores y patrones, de constituir en cada centro de trabajo, comisiones bipartitas, que se encargan de vigilar resoluciones emitidas por el programa, organismo tripartito, así como de evaluar los avances de la aplicación de programas de productividad.
- Adición al Art. 523 establecimiento como autoridad del trabajo al organismo tripartito.
- Adición al capítulo II del título once, estableciendo la competencia constitucional a nivel nacional de rama industrial o de empresa, del organismo tripartito encargado de la determinación de la reducción de la jornada de trabajo.
- Adición de un nuevo capítulo al título once, modifican

do la numeración progresiva de los capítulos, en el que se establecen las atribuciones, funciones y la organización del Organismo Tripartito, tanto en su nivel nacional como en el regional encargado de la determinación de la reducción de la jornada semanal de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

Instituto de la Participación de Utilidades. (COPARMEX)
Proyecto de solución al problema de la Disminución de la
Jornada Semanaria de Trabajo. 1973.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Proyecto para la Implantación de la Demanda Laboral de
40 horas mediante modificaciones a la Ley Federal del -
Trabajo. 1973.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Reseña Laboral. No. 3 Julio de 1973.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Reseña Laboral. Vol. 1 No. 4. Agosto de 1973.

Ley Federal del Trabajo de 1970.

Sibson, Robert E.
Administración de sueldos y salarios.

Neff, Walter.
El Trabajo, el Hombre y la Sociedad. 1972.

Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México.
Comercio. Órgano Oficial. No. 148. Vol. XIV.
Febrero de 1973.

Comité Mixto para el Estudio de la Jornada Semanaria -
de Trabajo.
Experiencias en otros Países sobre la Reducción del Tiempo
de Trabajo. Grupo No. 8. 1973.

Comité Mixto para el Estudio de la Jornada Semanaria de
Trabajo.
Evolución de la Jornada de Trabajo en México. Grupo -
de trabajo No. 1. 1973.

Comité Mixto para el Estudio de la Jornada Semanaria de
Trabajo. Jornada de Trabajo, Educación y Capacitación
Grupo No. 6. 1973.

Fernández Arena J. Antonio. El Proceso Administrativo.
Ed. Jus.

"Expansión". Agosto de 1972, Abril y Mayo de 1973.