

25 300609
22/



UNIVERSIDAD LA SALLE

**ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA U. N. A. M.**

**LA CAPACITACION COMO ELEMENTO ESENCIAL
EN LA PRODUCTIVIDAD**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

VERONICA MANZUR GUTIERREZ

Director de Tesis: Lic. Gonzálo Vilchis

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

México, D. F.

1991



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**LA CAPACITACION COMO ELEMENTO
ESENCIAL EN LA PRODUCTIVIDAD.**

CAPITULO I. ANTECEDENTES

	Pág.
A. El Nacimiento del Nuevo Japón, con motivo de la Segunda Guerra Mundial.	1
B. Estrategias adoptadas por Estados Unidos de América.	4
C. Cambios trascendentales que sufrió España después de la muerte del General Franco.	6
D. Sistemas recopilados por México en el ámbito Internacional.	21

CAPITULO II. EL DERECHO A LA CAPACITACION

A. Concepto.	23
B. Artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo.	24
C. Objeto conforme al Artículo 153-F, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.	26
1º Salarios.	26
2º Sistema de Incentivos.	32
3º Estabilidad y Seguridad en el empleo.	35
a. Trabajadores de Base.	38
b. Trabajadores al servicio del Estado.	42
c. Trabajadores de Confianza.	54

CAPITULO III. PRODUCTIVIDAD	62
A. Concepto.	65
B. Productividad en otros países.	69
1º Japón	69
2º España	71
3º Estados Unidos	74
4º México	77
C. Competitividad.	80
1º Sector Público.	
2º Sector Privado.	
D. El Recurso Humano como elemento de la Productividad.	84
E. Desarrollo Personal y Excelencia.	90
F. Fe y Voluntad de decisión.	91
G. La Modernización y la Tecnología.	92
H. Control de calidad.	94
CAPITULO IV. LA CREACION DE UN NUEVO DERECHO LABORAL, A FIN DE QUE SE ADECUA A LAS NECESIDADES QUE REQUIERE LA DECADA DE TRANSFORMACION MUNDIAL.	102
CONCLUSIONES.	110
BIBLIOGRAFIA.	113

INTRODUCCION

Debido a las circunstancias económicas por las que atraviesa el país en la actualidad, se hace necesario que haya calidad en el trabajo y en las labores que se realizan. Esto ayudará tanto al trabajador, pues mejorará su nivel de vida y el de su familia, como al patrón, ya que los procesos que se elaboren con calidad -con el mínimo de errores- aumentará su productividad y sus ganancias. Asimismo volvernos más productivos conlleva a un beneficio común, teniendo la confianza de que lo que hacemos está bien hecho.

A lo largo del presente trabajo, ponemos de manifiesto la necesidad de que exista una adecuada capacitación para poder lograr los objetivos que, incluso a nivel nacional, se buscan y que no son otros que elevar el nivel de vida y los índices de productividad, como se señaló anteriormente.

Sin una adecuada capacitación no podríamos obtener esto, debido a que si no se tienen los conocimientos o aptitudes necesarias para cualquier desempeño laboral, es difícil que se pueda aplicar una tecnología adecuada y en consecuencia una alta productividad o una productividad con calidad.

México requiere de mano de obra calificada y con deseos de superación. Nuestra Ley Laboral debe pugnar al respecto, por una capacitación en todos los niveles. Debe establecer una norma que obligue a patrones y trabajadores a impartir capacitación y otras a recibirla respectivamente.

En este orden de ideas, también se hace necesaria la creación de normas que promuevan la productividad a fin de que el trabajador se sienta útil en la actividad que realiza.

Si el momento demanda de la clase trabajadora eficiencia y calidad total, debe concientizarse a todo el personal que su apoyo es de gran valor,

y sin éste no podría haber desarrollo ni bienestar social. Tenemos que ir cambiando nuestra ideología poco a poco, a fin de dar sin esperar recibir y tener claro que si cada uno de nosotros no ponemos de nuestra parte, el progreso que requiere nuestro país nunca llegaría.

Como señalamos anteriormente es de resaltar el papel de los recursos humanos en la productividad en todos los ámbitos y es sólo por medio de la capacitación que existirá un medio de acceso a los conocimientos y habilidades que permitan al trabajador un mejor aprovechamiento de sus capacidades y de los recursos a su disposición. Consideramos a la capacitación no sólo como el medio para lograr que el trabajador se involucre en la actividad económica, sino como la vía para dotarlo de mayores posibilidades de realización personal y de participación en el desarrollo integral del país. Por ello es necesaria una modificación o incluso la creación de nuevos organismos laborales o legislaciones laborales que promuevan esta modernización.

CAPITULO I

ANTECEDENTES:

Los acontecimientos económicos que actualmente vive el mundo empresarial nos obligan a reflexionar profundamente sobre el presente y el futuro inmediato para descubrir las auténticas tendencias que está tomando nuestra economía.

Amanece un mundo totalmente diferente donde se ven afectados los órdenes establecidos de la vida humana misma. Estamos en lo que podemos llamar la "Tercera Gran Revolución Industrial", en la cual algunos países como Japón entre otros, por los diversos conflictos que ha enfrentado, ha tenido que modificar radicalmente su nivel de vida, es por esto que actualmente ocupa el primer lugar en cuanto a tecnología se refiere.

A. El nacimiento del Nuevo Japón, con motivo de la Segunda Guerra Mundial.

En principio el modelo empresarial japonés está inspirado en un 95% en el modelo americano.

Hasta antes de 1868, reinaba en Japón un orden feudal en el que el Emperador gobernaba la vida y la muerte de cada uno de sus súbditos los que no aspiraban ni siquiera a poseer un nombre propio, eran identificados de acuerdo al oficio que desarrollaban, tales como campesino, carpintero, pescador, etc. Por el simple hecho de no reverenciar con una profunda caravana a un señor eran castigados con la muerte. Quizá, esto explica el porqué a la fecha cumplen ritos ceremoniales.

El culto al Emperador nos habla de una veneración solar que incluso podría provocar la ceguera a una mirada irreverente. Era considerado un sacrilegio el estar físicamente en algún lugar más alto que el Emperador, y si casualmente esto sucedía, al infractor se le castigaba con la muerte. Era un

pueblo cuya religiosidad era sometida a difíciles y orgullosas pruebas, como es el caso de los samurais, poderosos guerreros de rango casi sacerdotal cuya fama y valor mantuvo invicto al imperio durante siglos, los misioneros de la fe cristiana, siempre encontraron grandes obstáculos ante esta inmovible lealtad del japonés hacia un concepto de la divinidad y de una legítima descendencia directa del sol naciente.

La autoridad del Emperador se ejercía a través de Shogunes, quienes en su nombre administraban al país, por lo que se acentuaba más la figura mítica del Emperador ante su pueblo.

Al terminar el sistema feudalista, y aunque los campesinos y el pueblo en general son liberados de tal sistema, los valores tradicionales siguen imperando, con esa mentalidad confiada en sus dioses y generales invencibles, en su Emperador, siempre con la conciencia de ser un pueblo divino y elegido, participan en la Segunda Guerra Mundial, durante la cual lucharon en todo momento con espíritu indomable. Los ataques sufridos antes del lanzamiento de las bombas atómicas fueron más devastadores que la mortal fuerza nuclear, es ante este espíritu de lucha, que los aliados buscaron algún método más efectivo para lograr el doblegamiento japonés.

Edwin O. Reishauer, primer Embajador de los Estados Unidos de América en Japón, anota en su obra "Historia de una Nación: ... a finales de agosto de 1945, el Japón está completamente arruinado, con dos millones de muertos, arrasado el 40% de la superficie urbana, mermada en un 50% la población de las ciudades, destruida la industria, esterilizada la agricultura por la prolongación de falta de abono y equipamiento; un pueblo que gastó sus energías hasta la última gota, convencido hasta el fin de que sus jefes triunfarían y que el viento divino como desde siempre soplaría sobre el Japón. Ahora un pueblo vaciado en toda sustancia material y espiritual, un pueblo hambriento, estupefacto, per-

dido". (1)

Entre 1945 y 1947 retornan al país, aproximadamente seis millones de soldados y civiles, agravando más las condiciones precarias de vida en esos momentos. En 1945 el ingreso per cápita era de veinte dólares y para 1956, ya se habían recuperado a trescientos dólares anuales, aumentando paulatinamente, llegando a alcanzar en 1984 niveles similares al de los Estados Unidos de América e incluso superándolos, siendo que en Japón, además es aprovechable el 16% de su territorio y la hacinación en las ciudades es impresionante, sin embargo, ¿Cómo fue posible que en 45 años rebasen al país más industrializado y de mayor riqueza del mundo?

Mucho se ha especulado de los antecedentes del Japón y algunos tratan de explicar este fenómeno, aduciendo que Japón por su tradición, es un país con una cultura muy desarrollada.

Es de admirar que Japón a pesar de las adversidades con las que se ha encontrado, ha logrado superarlas todas y más aún, ha desarrollado una alta tecnología, calculándose así que de cada cuatro motocicletas que ruedan en el mundo, tres son japonesas, de cada dos barcos de gran calado, uno es japonés, el liderazgo en la fabricación de robots, también les pertenece, innovaciones tecnológicas que han hecho posible las cámaras fotográficas parlantes; en fin, una infinita lista de productos que los han llevado a ocupar el primer lugar en registro de patentes a nivel mundial.

En materia de eficiencia operativa, tiene márgenes de cuatro defectos en un millón.

(1) Cornejo y Rosado Miguel Angel, EXCELENCIA DIRECTIVA PARA LOGRAR LA PRODUCTIVIDAD, ed. Grad, México 1989, p. 19.

Con la llegada al Japón de los primeros investigadores norteamericanos que trataron de descifrar el fenómeno que sucedía en ese país que incrementaba en forma sorprendente su productividad, con una tasa constante de crecimiento, se encontraron con hechos pasmosos e inexplicables, ya que los obreros con una cinta en la cabeza trabajaban, estando en realidad en huelga, otros por el contrario, suspendieron sus labores para protestar por las injusticias con que eran tratados y al día siguiente, por acuerdo de ellos mismos, reponían el tiempo perdido.

Sin duda alguna, los japoneses con este tipo de actitudes, han demostrado que para poder pedir algo, para poder recibirlo o incluso aprenderlo, es necesario tener la mente abierta al aprendizaje, situación por la cual, la capacitación obtenida les ha beneficiado grandemente. Sin embargo, para obtener estos logros se hizo necesario también un cambio en la legislación ya que observaron la importancia de la capacitación como un elemento en la productividad puesto que con una adecuada educación "capacitación", es posible buscar nuevos conocimientos con el objeto de adaptarlos a las necesidades propias, e incluso desarrollarlos y mejorarlos.

B. Estrategias adoptadas por Estados Unidos de América.

La productividad es el elemento vital de nuestra economía y el fundamento de nuestro estándar de vida. Los EE.UU. detentan sólo un 7% del territorio mundial y un 6% de la población del planeta, y sin embargo producen una tercera parte de los bienes y servicios del mundo. Durante este siglo, los incrementos en la productividad han logrado la reducción a la mitad de la semana laboral y de agregar seis años de tiempo libre al promedio de vida en EE.UU. Sin embargo, el liderazgo mundial que EE.UU. antes poseía, se debilita rápida-

mente; la productividad en otras naciones industrializadas ha superado con creces los incrementos anuales per cápita de producción.

El tema de la "productividad" evoca a menudo reacciones emocionales polarizadas por parte de la clase obrera, los gerentes, los accionistas y los consumidores señalan la importancia de la productividad y la necesidad de incrementar el nivel de producción para mantener o incrementar, el estándar de vida y la calidad de la vida laboral. Pero es evidente que se dice de la productividad mucho más de lo que de ella se conoce con base en la investigación y en la teoría.

La productividad es una relación entre insumos (todo lo que entra al sistema de producción: materias primas, energía, mano de obra) y productos (todo lo que es procesado por el sistema bienes y servicios).

El insumo se refiere sólo a la fuerza de trabajo y es la suma de todas las horas trabajadas tanto en el sector privado como en el público, sopesada por diferentes tasas de sueldos y niveles salariales.

Esta relación es una mediación parcial de la productividad e indica la efectividad y eficiencia del uso de la fuerza de trabajo en la producción de bienes y servicios comerciables. Por supuesto, recibe la influencia de los avances tecnológicos, los cambios en la relación entre mano de obra y capital, las prácticas administrativas efectivas e ineficaces, la motivación del trabajador y muchos otros factores.

De acuerdo con esta medición, EE.UU. sería la nación más productiva en el mundo libre, sin embargo, la tasa de crecimiento de la productividad estadounidense es la más baja. Desde el periodo que siguió a la 2ª Guerra Mundial hasta fines de la década de los sesentas la productividad se incrementó en un promedio de 3.2% al año. A principios de los setentas la tasa anual pro-

medio bajó a 1.4%, influida en parte por una gran recesión en 1973-1974. Sin embargo, el crecimiento de la productividad no logró regresar a su nivel previo; en 1978, el crecimiento fue tan sólo de .5% y en 1979, disminuyó a un 1.0%. (2)

Se han dado varias razones para este declive, incluyendo entre ellas las mayores reglamentaciones gubernamentales, niveles reducidos de investigación y desarrollo de inversión, cambios en las características de la fuerza de trabajo, gastos ambientales y el desplazamiento de una economía de fabricación a una de servicio. Aunque cada uno de estos factores es importante y debe considerarse la última fuente de incremento en la productividad, se encuentra dentro de la misma empresa a través de una administración efectiva y eficiente de los recursos.

C. Cambios trascendentales que sufrió España después de la muerte del General Franco.

Si hubiera que definir el sistema político-español durante el periodo que va de 1939 a 1942, podríamos decir probablemente que se trata del fascismo; ya que la política económica de este periodo fue el resultado de las medidas necesarias para enfrentarse a los problemas de la reconstrucción en la postguerra, ocasionados por la Segunda Guerra Mundial. Se decía, que el tipo de medidas económicas utilizado en España durante los años cuarenta y parte de los cincuenta no difería en mucho del intervencionismo y proteccionismo

(2) Ibid; p. 21.

que imperaba en Europa durante la guerra y la etapa de recuperación posterior.

Al tomar Franco el poder en 1936, quedaba claro que el régimen era totalitario, sin embargo, un elemento principal de este régimen fue el antiliberalismo así como la subordinación de la economía a los fines políticos. Dicho régimen tenía como preferencia la agricultura y los valores rurales sobre la industria y los valores urbanos.

"El fuero del trabajo" (3) fue el manifiesto corporativista de Franco, donde se establecieron las pautas del futuro sistema socioeconómico, el cual, se menciona como la declaración de principios que inspira la política social y económica del estado nacional sindicalista, ya que en España, toda la fuerza de trabajo industrial y de los diferentes servicios estaba organizada obligatoriamente en los sindicatos y sólo los miembros del partido podían ser nombrados funcionarios de los mismos, tanto los patrones como los trabajadores pertenecían al mismo sindicato, y los salarios eran fijados por el Estado.

Posteriormente los principios incorporados en el fuero del trabajo con respecto a la organización de los obreros fueron desarrollados por la Ley de Organización Sindical, siendo las principales funciones de los sindicatos nacionales las de mantener un estricto control sobre la clase trabajadora, proponer al Gobierno las regulaciones necesarias sobre la disciplina y el incentivo a la producción, el almacenamiento y la distribución de ésta, así como la regulación de los precios en las diferentes etapas del proceso productivo: dictar normas y adoptar medidas conducentes a estos fines, el proceso de sindicalización de la economía había comenzado en 1937 antes de la promulgación

(3) Preston Paul, ESPAÑA EN CRISIS, La Evolución y Decadencia del Régimen de Franco, Fondo de Cultura Económica, México, 1982, p. 154.

del fuero del trabajo, los primeros sectores a los que se aplicó la sindicalización obligatoria tenían sólo una relación remota con la economía de guerra.

Para 1942 y hasta 1951, hubieron factores que impidieron la realización de la política económica. "El lado franquista estaba formado, desde el principio de la guerra civil, por amplios sectores de la burguesía y la clase media, caracterizando este periodo diversos problemas, tales como: la lucha contra el hambre el alto nivel de explotación de la clase trabajadora y un estancamiento económico". (4)

Por lo que toca a la agricultura, existía sólo una meta, evitar el hambre, ya que de una situación de abundancia al comienzo de la guerra civil, se pasó a otra de escasez de recursos. La política agrícola de esta época se orientó hacia la autarquía considerado como un medio para alcanzar la independencia política y económica. De una parte, la industria de productos agrícolas exportables, fue severamente limitada y por otra se centró la atención en alcanzar el autoabastecimiento de cereales, se les garantizó un alto precio, resultando de esto que se pasó de la intervención a la no intervención de la producción, por lo que una buena parte de ésta se canalizó hacia el mercado negro, apareciendo así las cartillas de racionamiento. Posteriormente "el sistema de precios oficiales tendió a favorecer a la agricultura con respecto a la producción industrial, el Estado no promocionó ninguna nueva industria, la intervención estatal, y el sistema de cuotas de suministro de materias primas y el mercado negro que aunque permitía altos beneficios para algunos, no ofrecía las mejores condiciones para el crecimiento industrial, por lo que la actividad industrial comenzó a crecer hasta 1946 aumentando su producción a una media del 1% anual". (5)

(4) Ibid., p. 160.

(5) Ibid., p. 162.

La autarquía y el intervencionismo determinaron dos efectos principales sobre la industria española. Por una parte la industria ligera, sustitutiva de las importaciones, se desarrolló a expensas de la industria básica, rebajando la productividad media industrial a causa de materias primas de baja calidad de equipos inadecuados y de rudimentarios procesos industriales y por otra, este periodo muestra una tendencia hacia el monopolio en casi todos los sectores industriales dado que era imposible la creación de nuevas empresas.

El nivel de explotación de la clase trabajadora fue extremadamente alto hasta 1953, el valor real de los salarios en las zonas urbanas era, hasta 1945, poco más o menos la cuarta parte de los salarios de antes de la guerra, y desde 1945 hasta 1953, un 50%; apareció una gran desigualdad de clases en la que los ricos se hacían más ricos. Así mismo surgió una nueva burocracia ligada al aparato político que, aprovechándose de su control sobre las licencias de importación, las materias primas, etc. se estableció por su cuenta.

La fuerte explotación de la clase trabajadora posibilitó la acumulación de un extraordinario volumen de excedente monetario que más tarde, a mediados de la década de los años cincuenta, se convirtió, en capital de inversión para la industria, la base de tal situación se debe al hecho que durante los primeros catorce años (1940-1953), en que "los salarios reales fueron extremadamente bajos, la media de desarrollo neto de capital con respecto a la renta nacional fue de sólo el 9% mientras que en los siguientes catorce años en que los salarios reales fueron más elevados, la tasa media fue del 18.7%", (6)

(6) Ibid., p. 165.

sin embargo, tal afirmación es discutible, primero porque la naturaleza de este retraso entre la creación de excedentes y la inversión de capital es muy oscura y segundo porque la evidencia indica que la mayor parte de los beneficios durante este primer periodo se invirtieron en consumo suntuario, en el desarrollo de bienes raíces y en capital circulante.

Sin embargo, "el Estado desempeñó un papel importante en la formación del capital durante la década de los cuarenta (la inversión pública se mantuvo alrededor del 40% de la inversión total), financiada aquélla, en parte por los ingresos fiscales y, en parte, emitiendo enormes sumas de deuda pública. Los impuestos directos representaban un 40% del total de los ingresos fiscales, de los que la mayor parte procedía de impuestos sobre las rentas del trabajo...". (7)

La deuda pública emitida hasta 1975 no se descontaba automáticamente en el Banco de España. "La banca y cajas de ahorro, así como algunas instituciones controladas por el Estado (Instituto Nacional de Previsión, las mutualidades laborales, etc.) estaban legalmente obligadas a dedicar una proporción dada de sus recursos a la adquisición de deuda pública". (8)

La inversión pública se financiaba en realidad, mediante el ahorro "forzoso" retirado a los asalariados de la clase obrera, a través de la inflación creada por el sector público.

En resumen, para 1950, los resultados alcanzados en doce años de política económica del régimen franquista fueron:

(7) Loc. cit., p. 165.

(8) Ibid., p. 166.

- a) La renta real por habitante en 1950 era todavía inferior a su correspondiente anterior a la guerra;
- b) La producción agrícola era inferior a los niveles existentes que prevalecían al inicio de la postguerra.
- c) La autarquía, el intervencionismo y el mercado negro provocaron una dislocación de los recursos, reduciendo la productividad media en la mayoría de las actividades económicas; y
- d) A pesar del alto nivel de explotación de la clase trabajadora, la tasa de acumulación de capital productivo era muy baja.

El régimen ha proclamado que el estancamiento de este periodo se debió a la destrucción causada por la guerra civil y al aislamiento que la segunda guerra mundial determinó, así como por el bloqueo económico; sin embargo, es necesario destacar lo siguiente:

- 1. El daño producido por la guerra fue exagerado.
- 2. Aunque el comercio exterior fue una de las causas de la paralización, tal situación constituía un objetivo deliberado de la política económica franquista.
- 3. Otro punto que ha sido objeto de controversia es el relativo a que si una nación es capaz o no de recobrar su prosperidad económica tras una larga guerra sin una fuerte contribución del capital extranjero, tanto en la esfera privada, la industria y el comercio como en el sector público. La puesta en marcha de una política económica que permita una reconstrucción con los medios propios no se puede alcanzar en la organización general característica de los sistemas liberales, por lo tanto, la transformación y establecimiento de las instituciones

estatales correspondientes es de todas formas indispensable para el éxito.

El régimen franquista se defendía por el fracaso en la agricultura culpando a la insuficiencia de fertilizantes importados.

El sistema de política económica montado por el régimen de Franco evidenció ser incapaz de resolver los problemas económicos más elementales, convirtiéndose en un obstáculo para el crecimiento económico, aún y cuando el fracaso de la política económica franquista estuviese claro para algunos, el régimen se rehusaba a introducir algún cambio, sin embargo, el cambio operado en 1951 es un claro exponente de que las Instituciones políticas y económicas creadas por el régimen no solamente demoraron la ejecución del programa económico, que debió ser el primer intento serio de crecimiento, sino que contribuyeron a su fracaso posterior ya que por un lado las Instituciones franquistas no fueron tan flexibles y transparentes como algunos han sostenido y, por otro, el régimen no mantenía una alianza clara y explícita con las diferentes capas de la burguesía y cuando llegó la hora de las decisiones los nuevos esquemas políticos fueron ambiguos o nunca se aplicaron plenamente. Además, aunque los grupos internos de presión desempeñaron un papel significativo en ese cambio, "fueron las presiones de los Estados Unidos las que influyeron en gran medida en las nuevas actitudes de la política económica española, de los cuales sus principales elementos pueden resumirse de la siguiente manera:

- a) Ortodoxia en la administración del sector público.
- b) Economía abierta, en oposición a la autarquía.
- c) Mercado libre en lugar del intervencionismo; y

d) La iniciativa privada en vez del "estadismo":

La restauración del mercado libre fue la meta principal del programa político-económico de 1951". (9)

La única manera de evitar el caos económico al eliminar las intervenciones en el mercado, era asegurar un amplio suministro de toda clase de mercancías, tanto a corto como a largo plazo. En primer término debería equilibrarse el mercado por medio de las importaciones, financiándolas con las reservas españolas de moneda extranjera y los créditos a recibir de los Estados Unidos. El segundo, se tenía la presunción de que la producción industrial aumentaría rápidamente, una vez que los impedimentos desaparecieran, empezando por congelar sueldos y salarios para dejarles crecer más tarde.

La atención a los dirigentes de la política económica se desvió de la agricultura tradicional hacia la industria. En sus etapas iniciales, el programa alcanzó notables éxitos. Casi desapareció el mercado negro, la industria comenzó a aumentar. "Entre 1953 y 1954, se alcanzó la mayoría de los niveles macro-económicos de antes de la guerra, es decir, el ingreso per cápita, la producción agrícola, la distribución de la fuerza de trabajo aumentaron al programa total, sin embargo no llegó a completarse para esa fecha ni lo fue jamás; el resultado dependía ante todo el comportamiento del sector público que tendría que ser no inflacionista", (10), las importaciones no podrían ser muy elásticas con respecto al nivel de actividad, pero las exportaciones sí, existía la creencia de que la oferta incrementada y los precios reducidos en

(9) Ibid., p. 169.

(10) Ibid., p. 171.

los productos alimenticios desviarían parte de la demanda privada hacia los bienes manufacturados.

Los primeros síntomas del fracaso se presentaron en 1953 con un exceso de producción en algunos sectores industriales, especialmente los textiles. El éxito se basaba, en el supuesto de que los consumidores se comportasen con respecto a los alimentos como si se tratase de bienes inferiores, desviando parte de sus rentas hacia la demanda de bienes manufacturados; pero la renta real para la mayoría de la población era tan baja y tan extremado el subconsumo, que la demanda privada de mercancías manufacturadas se elevó mucho menos de lo esperado.

Para corregir el exceso de oferta "se aumentaron en 1954 las rentas del trabajo por decreto, el resultado inmediato fue rápido proceso inflacionista que duró hasta 1959. Los salarios fueron nuevamente aumentados en 1956 en un total del 50%, y la inflación empeoró, las importaciones fueron mayores y las exportaciones mucho menores que lo anticipado. Los déficits en la balanza de pagos y la inflación afectaron la tasa de cambio exterior, que había mejorado a principios de los años cincuenta, alentando la evasión ilegal de capitales hacia el extranjero". (11)

Lo que al principio parecía un programa bien coordinado se convirtió en una lucha de todos contra todos, en la que los ministerios se boicotearon unos a otros. Para 1957 se había alcanzado el rápido crecimiento industrial, pero la inflación era aún más alta, posteriormente se formó un nuevo Gobierno, que incluía algunos tecnócratas liberales ligados al Opus Dei, los que tenían la firme decisión de llegar a una completa liberación económica; pero, a pesar

(11) Ibid., p. 172.

del caos existente y la carencia de una política económica alternativa, les llevó más de dos años vencer la resistencia final que ofrecían las distintas fuerzas del régimen y del propio Franco, reacias a cualquier cambio de importancia en el sistema "aprobándose en julio de 1959 el Plan de Estabilización".
(12)

Mucho se ha hablado de este Plan de Estabilización, que ha sido contemplado como el viraje crucial de la economía española desde la guerra civil. A partir de 1960, España tuvo una alta y estable tasa de crecimiento, la inflación se mantuvo dentro de límites soportables y la balanza de pagos mejoró, sobre todo en los años setenta; nos podemos referir a este periodo como la edad de oro del franquismo.

Para comprender este nuevo periodo es necesario tener en cuenta las circunstancias que dieron lugar a ello, las que se podrían resumir en los siguientes términos:

- a) "Al ser la situación económica desesperada; la inflación subió un 11% en 1957 y otro tanto en 1958; desde 1956 el descontento social se extendía a todo el país.
- b) La experiencia había demostrado que una política ambigua no podía lograr el cambio sustancial que se necesitaba por lo que había que continuar con la liberalización.
- c) El proceso internacional de integración económica, el plan francés de estabilización y el tratado de Roma daban la impresión de que ésta era una de las últimas oportunidades de unirse a Europa.

(12) Loc. cit., p. 172.

- d) La liberalización económica logró una base más amplia de apoyo, en razón al proceso de industrialización y urbanización que tuvo lugar en la década de los cincuenta, de forma que el nuevo Gobierno pudo actuar con mayor decisión.
- e) En aquel momento, los dirigentes comprendieron muy bien las implicaciones políticas que el proyecto de liberalización suponía". (13)

Las medidas adoptadas por el Gobierno en 1959 contenían dos planes diferentes: primero un Plan de Estabilización que tenía por objeto contener las presiones inflacionarias y recuperar el equilibrio en la balanza de pagos, y segundo, el nuevo orden económico se orientaba hacia una liberalización más completa de la economía.

El Plan de Estabilización contaba con las medidas normales que el Fondo Monetario Internacional recomendara a muchos países en aquel periodo, y que resultaron un éxito evidente, se estabilizaron los precios en los siguientes cuatro años y las reservas volvieron a subir hasta 1960.

Los planes de reforma económica del Gobierno, fueron puestos de manifiesto "en un memorándum remitido al FMI y a la OECE (Organización Europea de Cooperación Económica), y contenían las medidas encaminadas a normalizar la economía española", (14) es decir, la creación de un entorno institucional, en línea con las economías occidentales europeas, en todos los aspectos menos el laboral.

(13) Ibid., p. 173.

(14) Loc. cit., p. 173.

Una de las principales preocupaciones de los nuevos dirigentes, era la coordinación de las políticas económicas.

Las negociaciones colectivas para llegar a los convenios salariales, pero todavía dentro de los sindicatos, habían sido autorizadas previamente por "la Ley del 24 de abril de 1958. Las más importantes fueron el Decreto -Ley del 21 de julio de 1959, por el que se eliminaban muchas de las intervenciones en el mercado; posteriormente, se liberó la intervención extranjera; y el Decreto Ministerial del 29 de julio de 1959, que liberalizaba el comercio exterior". (15)

Se estableció un nuevo sistema arancelario, que nacionalizó el Banco de España, y liberalizó las inversiones industriales, fijó las cantidades mínimas exigidas para nuevas inversiones industriales, y creó el Tribunal Antimonopolio.

"La creación de OCYPE (Oficina de Coordinación y Programación Económica)" (16) cuya tarea era la ordenación de la inversión pública, el Gobierno expresó el deseo de una mayor coordinación creándose así la Comisaría del Plan de Desarrollo en 1962, con el fin de lograr ideas nuevas en objetivos a largo plazo, aprobándose en 1963 el Plan de Desarrollo Económico y Social para el periodo 1964-1967, su concepción se inspiraba totalmente en los planes franceses similares y consistía en un conjunto de previsiones macroeconómicas, un plan de cumplimiento obligatorio para las inversiones públicas y otras medidas macroeconómicas fundamentales.

El periodo cubierto por el primer Plan se caracterizó por una carencia de coordinación entre las medidas a largo y corto plazo.

(15) Ibid., p. 176.

(16) Ibid., p. 175.

A lo largo del primer Plan de Desarrollo, el producto nacional bruto "creció a una tasa media del 6.4% anual, pero la tasa media de inflación era del 8.62%, y al cabo del primer año la balanza de pagos concluyó con déficit", (17) el problema no radicaba solamente en la falta de coordinación entre las políticas a corto y largo plazo, sino en la incapacidad del sector público para cumplir sus propios compromisos. La inversión pública no llegó en algunos casos ni al 50% de la cifra planeada, sin embargo, se ha dicho que, en general, la economía española creció a pesar del Plan, y "la presunta eficacia de los tecnócratas del Opus Dei ha sido ampliamente puesta en duda". (18)

Tras la devaluación de 1967, el plan fue prorrogado y no fue hasta febrero de 1969 cuando se hizo público el segundo, el cual no ofrecía ninguna novedad con respecto al primero, salvo por algunos objetivos ligeramente más modestos, pero continuó la falta de entendimiento entre las políticas a corto y largo plazo.

Durante el periodo del Segundo Plan de Desarrollo, "el producto nacional bruto creció a una tasa media anual del 6% de nuevo por encima de la planeada del 4% y mejoró la balanza de pagos, especialmente en 1970 y 1971, con un aumento total de 2 100 millones de dólares". (19)

El Tercer Plan, entre 1972 y 1975, no ofreció, novedad alguna. El cambio más importante residió en el énfasis puesto en cuanto a sus fines, introduciendo consideraciones sobre la calidad de la vida y el entorno político-económico-social; el producto nacional bruto creció demasiado rápido junto

(17) Ibid., p. 176.

(18) Ibid., p. 177.

(19) Loc. cit., p. 177.

con una tasa de inflación alta y grandes excedentes en la balanza de pagos.

Hasta el final de los años sesenta existió la creencia de que el crecimiento económico español tenía un límite superior inevitable, fijado por su capacidad de importación, pero las altas tasas de inversión a todo lo largo de este período transformaron drásticamente la industria española, cambiando los moldes tradicionales. Ahora bien, si consideramos los dos subperíodos, hallaremos que mientras en el primero las importaciones crecieron 1.7 veces más rápidamente que las exportaciones, en el segundo, la tendencia cambió y las exportaciones crecieron 1.4 veces más aprisa que las importaciones. De tal suerte, que España era entonces un país industrializado y urbanizado y este proceso de crecimiento supuso el desarrollo de nuevas contradicciones dentro del régimen. Ante todo, debemos destacar la creciente militancia de la clase obrera, creando sus propias organizaciones representativas. En respuesta a este hecho, buena parte de los industriales pareció haber modificado su actitud hacia los sindicatos oficiales, pidiendo un mercado de trabajo más flexible (sindicatos libres pero sin intervención del Estado en cuanto a la política del desempleo).

En segundo lugar, "quedaba la cuestión de la CEE (Comunidad Económica Europea), la idea de que no había alternativa alguna al ingreso en el Mercado Común comenzó a extenderse por España, tan pronto como fuera creada la Comunidad, esta actitud había evolucionado ya a finales de los sesentas y principios de los setentas, ya que el prerrequisito básico para ser admitidos en el Mercado Común radicaba en un cambio en el sistema político", (20) y las presiones en este sentido se hicieron más fuertes y manifiestas.

(20) Ibid., p. 179.

A pesar de la fuerte crisis por la que atravesó España, este país encontró la salida hacia un país nuevo con grandes expectativas ya que después de haber vivido una sangrienta guerra civil y después de vivir en la dictadura surgió una regeneración del pueblo, de lo cual hoy en día España es otra, en apenas una década el país se ha habituado a la democracia, volviendo a ser parte de Europa, no sólo en el sentido formal que implica su pertenencia a la Comunidad Económica, sino en el ámbito que procede de la modernidad de pensamiento y actitudes. España se ha convertido en un país próspero, en una nación que no sólo ha cubierto sus necesidades esenciales, sino que se atreve a dar ese paso adicional que es el seleccionar sus lujos, abrirse a nuevas expectativas, adoptar una actitud comprometida.

Se ha dicho, sin embargo, que esta nueva prosperidad de los españoles, es producto de una hábil administración económica por parte de un gobierno socialista; que se enfrentó a los sindicatos para hacerlos entender que no podían seguir construyendo una aristocracia obrera a expensas de la sociedad en general. Así mismo con dicho gobierno se buscó crear riqueza y posteriormente distribuirla, se enfrentó contra la inflación.

Posteriormente España, se abrió al exterior, redujo el gasto público, se promovió la inversión privada y se controló la inflación; promoviéndose la prosperidad, logrando así modernizar la planta productiva, creando nuevos empleos y así elevar el nivel de vida de la población, pero ante todo se creó la consciencia en el pueblo respecto a la productividad para beneficio común y no de unos cuantos. Pero para esto fue necesario que el pueblo español implantara sistemas de capacitación a todos los niveles.

D. Sistemas recopilados por México en el Ambito Internacional.

INTRODUCCION

En México, no ha habido preocupación por adoptar las técnicas norteamericanas a nuestra mentalidad; es decir nuestro error ha consistido en aplicar indiscriminadamente estos modelos; esto nos ha acarreado un fracaso que, en muchos caso, ha costado la vida al negocio.

Es importante anotar que muchos de los ingredientes de la excelencia productiva empresarial se dan en Organizaciones mexicanas, en unas cuantas con resultados extraordinarios, pero son sólo casos aislados. La experiencia práctica que se ha logrado en nuestro medio demuestra una realidad fundamental: es posible lograrlo en México, sin empañar nuestros propósitos nacionalistas.

Necesitamos recuperar urgentemente nuestra capacidad de aprendizaje, de lo contrario estamos desperdiciando el esfuerzo de muchos seres humanos que nos están facilitando el camino a la excelencia.

En México, la práctica religiosa está básicamente orientada a la "solicitud" del favor celestial, acompañada de una paciente y concentrada espera, lo cual es el resultado de una educación familiar siempre dispuesta a mostrar las bondades y efectos del "esperar algo". Es así como se inicia un largo camino de dependencia que llevamos a todas las esferas de la vida, de ahí nuestra incapacidad para lograr una relación sana de interdependencia, en la que se identifique como factor clave "el intercambio equiparable de necesidades".

Mientras estemos orientando nuestra necesidad de cambio, esperando que sean los demás los que cambien, seguramente llegaremos a la vejez, sintiendo

que la vida no nos ha hecho la justicia que merecíamos.

Por lo anterior, los mexicanos tenemos que decidírnos a actuar para romper esa actitud cómoda y mediocre del que espera que las cosas sucedan; tenemos que hacer que las cosas sucedan, sólo eso nos ofrecerá la capacidad para pedir, e incluso para exigir; pero es necesario que aprendamos antes a dar y esto implica la necesidad de iniciar un proceso de reculturización que sólo se logrará a partir de los puestos de mando y así podamos darle un enfoque más positivo y rico a las relaciones obrero-patronales, de padres e hijos, ciudadanos, gobernantes, empleados y empresarios.

Es así que para alcanzar los niveles de productividad que otros países muestran, se hace necesario aplicar quizá algunos moldes del exterior adecuándolos a la necesidad económica y salarial de nuestro país, para alcanzar en un futuro inmediato el bienestar social y económico que requerimos.

C A P I T U L O I I

EL DERECHO A LA CAPACITACION

A. Concepto

Se entiende por capacitar hacer a un trabajador apto, habilitario para alguna cosa.

Adiestrar, a su vez significa hacer diestro, enseñar, guiar, instruir, encaminar. (1) No existen entre ambos conceptos, grandes diferencias.

La Ley al referirse a la capacitación y al adiestramiento, lo utiliza siempre de manera conjunta, de tal suerte que puede pensarse que para el legislador, se trata de palabras sinónimas, sin embargo el reglamentarlas establece una distinción en cuanto a sus alcances, si bien, no atribuye a cada uno un nombre específico, la Ley Laboral, distingue entre actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad y preparar al mismo para ocupar una vacante o puesto de nueva creación. (2) Lo primero expresa la idea de perfeccionamiento, lo segundo, la de incremento de los conocimientos.

Ahora bien, partiendo del supuesto de que "adiestrar", etimológicamente implica que la mano izquierda -menos hábil- pueda alcanzar las perfecciones de la mano derecha en aquello que le resulta trabajoso hacer, pudiéndose referir el adiestramiento a la acción de mejorar en la actividad normal y "capacitación" es el acto de obtener conocimientos nuevos, diferentes de los habi-

(1) De Buen Néstor, DERECHO DEL TRABAJO, Porrúa, México, 1985, p. 279.

(2) Artículo 153-F LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Porrúa, México 1990, p. 95.

tuales, que proyecten al trabajador hacia un nivel superior, tanto en el orden jerárquico como en el provecho económico. (3)

En este orden de ideas, se entenderá por capacitación el proceso mediante el cual el hombre desarrolla y perfecciona sus habilidades, aptitudes y actitudes a través de un conjunto de contenidos y procedimientos teórico-prácticos, relativos al conocimiento de un determinado campo tecnológico, para lograr una formación integral que responda a las exigencias de un determinado puesto de trabajo, y por adiestramiento el proceso de perfeccionamiento de las habilidades para la adquisición de destrezas psicomotrices a través de conocimientos teórico-prácticos elementales que permitirán el desempeño de un determinado puesto de trabajo.

La capacitación y adiestramiento adquieren dos modalidades: capacitación y adiestramiento en el trabajo, que se refiere a la habilitación o mejoramiento de un trabajador sujeto a una relación formal de trabajo por lo que hace referencia a la obligación patronal de otorgarlos y al derecho de los trabajadores a recibirlos para incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los mismos; así como para el trabajo que están definidos como la habilitación de una persona que no tiene una relación formal de trabajo.

B. Artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo.

La capacitación y el adiestramiento se instauraron como parte de los derechos sociales que garantiza la Constitución, tales como el derecho al trabajo y la estabilidad en el mismo.

La capacitación y el adiestramiento se contemplan de esta forma en el

(3) De Buen Néstor, op. cit., p. 279.

mundo del trabajo, constituyendo un elemento básico del sistema de normas de protección tanto del trabajo como del trabajador.

El derecho a la capacitación consagrado en el texto Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo tiende a concretarse dentro de las relaciones laborales en función de la dinámica de éstas y de la necesidad de asegurar oportunidades de promoción individual, prevenir los siniestros laborales, facilitar el progreso tecnológico e incrementar los niveles de productividad.

Es así, que la Ley Laboral establece en su artículo 153-A, que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato, o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Dicha capacitación es garantía de los trabajadores y obligación ineludible de las empresas. Sus objetivos son similares al sentido tutelar de la Ley Laboral que pugna, mediante instituciones fundamentales, a dignificar el trabajo humano.

A través de la capacitación se persigue, no sólo desarrollar las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, sino también perfeccionar su nivel cultural y facilitar la adopción de responsabilidades individuales y sociales, cada vez mayores en la vida cotidiana y en el proceso de trabajo; es así que la capacitación es reconocida como parte medular de la productividad, ya que de nada serviría una gran inversión, un gran equipo y una gran planta, si ni empresarios ni trabajadores estuvieran plenamente capacitados para utilizarlos con eficiencia.

C. Objeto conforme al Artículo 153-F, Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

El objeto de la capacitación es actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y en general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Siendo que uno de los objetos de la capacitación y adiestramiento de acuerdo con la Ley Laboral es el incrementar la productividad; y para lograr esto, son necesarios varios elementos que unidos darán lugar a cambios trascendentales, obteniendo así mayores resultados y mayores beneficios, estos elementos son:

1. Salarios.

El hombre primitivo satisfacía sus propias necesidades en forma precaria gracias a dos factores que eran, su trabajo personal y los beneficios que ofrecía la naturaleza, lo cual posteriormente fue evolucionando; ahora el hombre satisface sus necesidades ya no tan sólo con el resultado directo de su esfuerzo y la ayuda de la naturaleza, sino mediante el esfuerzo de los demás elementos que conforman la sociedad; así con el tiempo aparece el concepto de trabajo personal, el cual se realiza en beneficio de otras personas; llamado esclavitud, con la única retribución del alimento, vestido y techo. Posteriormente, la labor personal es remunerada, el hombre trueca su trabajo por los bienes que le son útiles para subsistir, la agilización del comercio hace surgir la necesidad de que el trueque o cambio directo sea substituido por algo más, apareciendo así la compra-venta.

Las experiencias, los conocimientos y las habilidades son intangibles, se manifiestan a través del comportamiento de las personas en las organizaciones los miembros de ellas prestan un servicio a cambio de una remuneración económica y afectiva. Las Organizaciones requieren de energía humana para lograr sus objetivos y por tanto están dispuestas a tomarla a cambio de dinero, pues tanto las personas que desempeñen un trabajo material como de cualquier índole, necesitan fondos suficientes para satisfacer sus necesidades biológicas y sociales y por ende están dispuestas a cambiar los recursos que ellos poseen por dinero.

En el momento que existen personas y organizaciones dispuestas a cambiar dinero y esfuerzo, surge el mercado de trabajo, sujeto a las leyes de la oferta y la demanda y la principal preocupación que ha tenido el hombre desde siempre, ha sido contar con medios o recursos para resolver sus necesidades.

Así, podemos decir que salario, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, pudiendo fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo. Así mismo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, así a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Algunas personas suelen llamarle al salario sueldo, sin embargo, la costumbre ha establecido el uso de este término para referirse a la retribución

que recibe el empleado de confianza y su distinción corresponde únicamente a la periodicidad de pago.

Existen dos tipos de salarios: el nominal; que es la cantidad de dinero que se conviene ganará el trabajador, según la unidad adoptada y salario real; que consiste en el poder adquisitivo o de compra de los salarios. Actualmente subsisten serias incompresiones que determinan pagos inadecuados de salarios, con las repercusiones sociales que esto implica.

En el ingreso nacional, están comprendidos los pagos de sueldos, intereses y regalías. Parte del ingreso nacional se gasta en artículos de consumo y parte es reinvertido a través del ahorro. Por lo cual para fortalecer la demanda y propiciar el desarrollo económico, es necesario incrementar los salarios reales ya que "el bajo poder de compra de la mayoría de la población de nuestro país repercute en un mercado nacional raquíptico y esto obliga a que exista una excesiva diversificación de los productos de cada organización y originando precios más altos para estos artículos a causa de su escaso volumen de producción". (4)

Otras fuentes señalan que "el aumento del salario nominal ha correspondido a una disminución en el salario real, debido a que en cada actividad concreta ha ocurrido un aumento en la experiencia productiva". (5)

Por lo anterior, no es la "población" en sí la que pueda ayudar al crecimiento del país, sino la fuerza de trabajo, el capital, la tecnología, la edu-

(4) Arias Galicia Fernando, ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, Trillas, 12ª reimpresión, 1982, p. 201.

(5) Ibid., p. 202.

cación y la capacidad de organización, es así que los esfuerzos de nuestro país deben ir encaminados a lograr la desaparición gradual del subempleo, que significa desplazar parte de la fuerza de trabajo, de ocupaciones de baja productividad y remuneración hacia ocupaciones de alta productividad mejor pagadas; dar ocupación con salarios remunerativos a una creciente población, proporcionar cada vez mayor instrucción técnica para que el trabajador supere constantemente su capacidad productiva y crear a sí mismo el ambiente adecuado para que logre un desarrollo que le permita ser más satisfactorio a sí mismo y a la comunidad en la que se desenvuelve; y que le permita crear y desarrollar una tecnología propia adaptada a la realidad en la que vivimos.

Existen cuatro elementos para determinar la remuneración del trabajo:

1. El salario mínimo. De acuerdo con nuestra legislación laboral "el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Dicho salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos". (6)

2. El salario del puesto. La remuneración justa al trabajador no implica que sea igual, ya que es necesario que exista la diferenciación en los salarios de acuerdo a la categoría y puesto que se desempeña.

3. El pago al mérito del trabajador en su puesto remunerador al individuo de acuerdo con el desempeño de sus labores.

4. El pago a la productividad o eficacia: los sistemas de remuneración

(6) Trueba Urbina Alberto ... Op. Cit., p. 65.

por rendimiento (incentivos económicos) tienen en cuenta la eficiencia con la que el individuo realiza su trabajo.

Los salarios presentan ciertos problemas sean estos legales, sociales como económicos ya que se ha planteado la necesidad de remunerar equitativamente a los trabajadores por los servicios que prestan y ante esta situación se han enfrentado las empresas durante mucho tiempo, siendo así que la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 86, establece que: "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual"; al respecto existe un criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el cual a la letra dice: "SALARIOS, NIVELACION DE LOS.- Si una empresa otorga a determinado empleado mayor salario del que debe corresponderle, según el contrato respectivo, por ese sólo hecho reconoce implícitamente que ese trabajo debe ser mejor remunerado y si el trabajo que aquel desempeña lo hace dentro de reconocida igualdad de condiciones y eficacia, respecto de otros trabajadores o empleados, es evidente que a todos por igual debe corresponder, en su retribución, el aumento de la diferencia resultante". (7)

Al respecto y de acuerdo con el ordenamiento legal que hemos venido mencionando, en el que se dedica un capítulo especial a los trabajos especiales en donde se encuentran entre otros los siguientes: los trabajadores de confianza, de los buques, las tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrileros, trabajadores del campo, etc., en los que se establecen normas particulares con algunas limitaciones, no obstante aunque se preste el mismo trabajo, no se considera violatoria del principio de igualdad de salario en razón de las causas que lo

(7) Ibid., p. 864.

originan; es decir, que aunque dentro de una misma categoría se paguen diversos sueldos, esto no va en contravención de lo anotado líneas arriba, por ser diversa la actividad a realizar.

Dentro de los salarios están considerados los servicios y prestaciones, entendiéndose por servicios aquellas actividades costeadas por la organización que proporcionan ayuda o beneficio a los empleados, sea material o social; y las prestaciones son aportaciones financieras con las que la organización incrementa indirectamente el monto que por concepto de salario percibe el trabajador; es decir, son todos aquellos que en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador sea en efectivo o en especie y que van a representar un ingreso, o el ahorro de un gasto que el trabajador hubiese tenido que realizar, las prestaciones son adicionales al salario nominal y constituyen una ventaja y un valor básico para el trabajador, además son útiles al patrón ya que le ayudan a conservar y a contratar mejores empleados, así mismo son otorgadas a todos los trabajadores por el sólo hecho de pertenecer a la organización.

Ha sido motivo de discusión si en los llamados países subdesarrollados es conveniente el establecimiento de prestaciones y servicios, o si en su defecto, es más deseable que el costo de los mismos se aplique a incrementar directamente los salarios nominales por considerar que el establecimiento de prestaciones obedece a una filosofía gerencial de tipo paternalista, que no contribuye de manera positiva a la educación y autodesarrollo del trabajador, siendo en consecuencia más nocivas que benéficas para la sociedad.

Al respecto, algunos expertos consideran que, en virtud del grado de desarrollo económico y social de nuestro país, sería más conveniente concertar los esfuerzos en resolver problemas básicos que permitan el aumento de produc-

tividad, el financiamiento de una política de altos salarios nominales, el aumento y diversificación de mercados con una reducción de precios, en vez de erogar fuertes cantidades en beneficios complementarios o adicionales que, por desgracia en un buen número de casos, no guardan una relación entre los costos que significan y los beneficios que proporcionan; sin embargo es una realidad la diversidad de las prestaciones existentes, por el número de las organizaciones que las otorgan y la amplitud con que cada una las establece.

Se considera que las prestaciones no proceden "directamente y naturalmente de la justicia estricta, ya que ésta se impone cumplida con el pago del salario; tampoco de la justicia legal, ni de actos de beneficencia. La mayoría de las prestaciones sociales proceden más bien de la iniciativa empresarial, como un medio para dar mayor valor o capacidad adquisitiva al salario que se paga; para resolver algunos problemas de beneficio para el trabajador". (8)

Es así que las prestaciones, desde el punto de vista de la obligación moral y social que encierran o deben contener, se adoptan y proporcionan de acuerdo a la capacidad económica y con base en las necesidades de los trabajadores de cada lugar y de cada tiempo, no así en el pago de salario justo que es una obligación general impuesta por igual a todos.

2. Sistema de Incentivos.

Así como el salario es un elemento básico en la vida laboral, también se

(8) Reyes Ponce A., FILOSOFIA DE LAS PRESTACIONES SOCIALES, Memorias del III Congreso de Relaciones Industriales, México, 1965, p. 29.

hace necesaria la motivación de los trabajadores a fin de que su rendimiento sea mayor.

Es por esto que la motivación representa algo semejante a un motor que impulsa al organismo; la motivación está compuesta por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

Existen diversos tipos de motivación, entre los que tenemos:

La motivación adquirida: ya que algunos tipos de conducta son totalmente aprendidos, la sociedad influye de tal forma que va moldeando en parte la personalidad del individuo; así en una relación laboral, el comportamiento de un trabajador para con sus compañeros será adquirido, actuando éste de tal o cual forma, mientras que con sus jefes el trabajador tendrá un comportamiento diferente; sin embargo, dicho trabajador al realizar sus actividades deberá estar motivado para llevarlas a cabo de la mejor manera posible.

Ahora bien, en la motivación hacia el trabajo suele escucharse la frase "hay que motivar a nuestro personal para que trabaje más", pero esta frase implica dirección, como si el trabajo fuera el factor hacia el cual tendiese la conducta o como si la labor fuese capaz de iniciar, mantener y dirigir la conducta; es decir, se trata de convertir al trabajo en un fin; sin embargo, para la mayoría de las personas, el trabajo no es más que un medio para lograr otras cosas, sin negar que en algunas circunstancias el trabajo en sí mismo puede ser gratificante, debido a lo cual no podemos pensar que todos van a considerarlo un fin en sí mismo; por el contrario, debemos conocer cuáles son los objetivos de las personas, que pueden ser logrados a través de un medio: el trabajo.

Actualmente vivimos en una época en la que el trabajo es un medio para obtener ciertos beneficios y satisfacer ciertas necesidades. El individuo

desarrolla un esfuerzo, es decir, manifiesta una conducta que se finca en su personalidad, pero condicionado en parte por su ambiente cultural y por la Organización. El esfuerzo que se desarrolla busca alcanzar dos tipos de objetivos: los del individuo y los de la Organización a la cual presta sus servicios, así, entre más cercanos estén unos de otros, mayor será el esfuerzo puesto en juego y llevará a premios. Entre más separados, menos se beneficiará la Organización con ese esfuerzo, pero si el trabajador contribuye a alcanzar los objetivos de la Organización, aquél recibirá incentivos (ascensos, premios, etc.) pero en caso contrario, obtendrá sanciones (castigos, carencia de ascensos, etc.) tanto los premios como las puniciones van a redundar en su motivación.

Para que se realice un aprendizaje efectivo, los incentivos o premios deben resultar atractivos para los miembros de la Organización; es decir, deben estar constituidos de tal manera que sirvan al trabajador para lograr sus metas personales. Es así, que cada empresa sea cual fuere su rango debe tener un sistema organizado, de tal manera que procure incentivar a su personal; tal como sucede en una sociedad en donde se establecen principios para coordinar las relaciones entre sus diversos miembros, creándose reglas de conducta en la cual, cada individuo va a desempeñar un conjunto de acciones de acuerdo a la jerarquía o al status al que pertenece.

Ahora bien, cada trabajador dentro de su labor manifiesta ciertas actitudes y éstas dependerán del grado en que considere que el trabajo satisface sus necesidades y le proporcione los satisfactores que apetece. Así podemos decir que según las necesidades a cubrir, será la motivación que lo induzca a trabajar con mayor o menor satisfacción; aunque esta circunstancia es relativa, puesto que frecuentemente pensamos que un trabajador satisfecho o contento produce más; sin embargo, existen otros elementos además de la satisfacción

en el empleo que actúan como factores determinantes en la eficiencia de los empleados, ya que para algunos, una alta producción o la estabilidad en el empleo, puede significar un medio para alcanzar otras metas, tales como una buena posición o la adquisición de determinados bienes; así vemos que la producción eficiente no es para todos los trabajadores el único medio de lograr su meta ya que los intereses de unos y otros son diversos.

Por lo anterior, considero que al trabajador además de que la Organización lo incentive proporcionándole los beneficios que desea, es necesario también crearle conciencia en el sentido de que al prestar sus servicios contribuirá al desarrollo tanto de él, como de su familia y al haberse desarrollado, contribuirá con el país; obteniendo así mayores beneficios, haciéndose necesario un cambio en la educación, impulsando al trabajador a hacer bien lo que tiene encomendado pero convencido de que por lo que está haciendo o produciendo obtendrá un beneficio común procurando dar al trabajador mayor seguridad en el empleo, a fin de que se encuentre con una presión menos, el despido.

3. Estabilidad y Seguridad en el Empleo.

Un elemento sumamente importante y decisivo en las relaciones labores es sin duda la estabilidad y seguridad en el empleo y cuando una persona no satisface un mayor número de necesidades o de objetivos personales, se convierte en un buscador de empleo en otra Organización, sin embargo y de acuerdo a la realidad en la que vivimos, algunas personas permanecen por mucho tiempo en sus empleos, por lo menos para satisfacer las necesidades físicas y de seguridad que proporciona el dinero.

En Japón el 35% de sus trabajadores tiene un solo empleo de por vida; sin embargo en nuestro país, el costo de la rotación es muy elevado.

Se ha pensado que el amenazar a los trabajadores con el despido los motivará para modificar el resultado de su trabajo, cuando en realidad lo único que produce esto es no sólo miedo, sino parálisis y neurosis en lugar de rendimiento.

"Estudios llevados a cabo por Frederik Hersberg, Abraham Maslow y Douglas Mc. Gregor sobre el comportamiento humano, en su afán por identificar los auténticos motivadores del hombre en el trabajo demuestran que la amenaza de despido, antes que estimular la productividad, imprime en el trabajador el temor a perder el empleo. De alguna manera se obliga momentáneamente a mejorar el resultado en el corto plazo, pero a cambio se cultiva la "semilla del rencor" que pronto se va a traducir en baja productividad, en mala calidad, sin dejar de considerar que a la primera posibilidad cambiará el empleo". (9)

Existen elementos que se han denominado disatisfactores y son todos aquellos que sólo en apariencia aseguran la permanencia y el buen desempeño del trabajador. De hecho, suele suceder que un buen salario es un disatisfactor; ya que en estos tiempos aunque nos parezca extraño una buena paga no es un motivador suficiente para desarrollar con eficiencia las actividades encomendadas, de tal suerte que ni la amenaza de despido, ni la remuneración envidiable son elementos confiables para lograr la productividad, sin duda alguna es vital sentirse bien remunerado y seguro en el empleo evitando que preocupaciones desgastantes e innecesarias disturben nuestra ocupación o nuestro descanso.

Sin embargo, también encontramos otras formas más sutiles para producir inseguridad en los subordinados, como es el caso del Director que pensando en equilibrar la balanza desequilibra al empleado diciéndole "nos vemos el lunes

(9) Cornejo y Rosado Miguel Angel, Op. Cit., p. 36.

para aclarar de una vez por todas tu situación en la empresa". (10) Esto no es lo que pudiera llamarse una dinámica motivacional, sino al contrario, crea en la persona inseguridad y desconcierto, produciendo así inestabilidad emocional que es en principio lo que origina la deslealtad hacia la Organización, lo cual se aleja totalmente de la realización social que se persigue, ya que la estabilidad puede comprender dos modalidades de acuerdo con el siguiente criterio emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que a la letra dice:

"TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LOS. MODALIDADES. Las disposiciones del artículo 24 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, consignan la estabilidad de los trabajadores en sus empleos como supuesto necesario para la realización de la seguridad social. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos comprende dos modalidades: la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo y la exigencia de una causa razonable para su disolución. Esta causa razonable de disolución es la garantía de la estabilidad en el trabajo. La Ley del Trabajo, considera como causas razonables de disolución, en primer lugar, la que se refiere a la esencia de la naturaleza del trabajo desempeñado, que motiva precisamente la celebración de un contrato de trabajo para obra determinada, pues sería ilógico que celebrándose el contrato únicamente para efectuar la obra determinada, una vez concluida, el patrón tuviera que seguir pagando un salario por el desempeño de un trabajo que ya no existe; la desocupación de una consecuencia natural de la satisfacción de una necesidad; no sería justo, ni lógico, ni posible económicamente, que una vez terminado el trabajo contratado y ya no existiendo materia para el mismo, se obligará al patrón a mantener a un obrero cuyos servicios no se utilizarán. El segundo caso que reconoce la Ley como causa razonable de disolución, es el contrato celebrado por tiempo fijo, cuando el servicio que se va a prestar es transitorio por su naturaleza. En este segundo caso son aplicables las mismas consideraciones que anteriormente se hicieron sobre el trabajo para obra determinada; pero la ley no descuida la protección del obrero y establece en el artículo 39 que si vencido el término del contrato, subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se prorrogará el contrato por todo el tiempo que perduren estas circunstancias. Otras causas están fijadas en el artículo 126 del propio ordenamiento. La estabilidad en el trabajo está condicionada en todos los casos a que sea posible económicamente la prolongación del trabajo. Con las

(10) Ibid., p. 38 y 39.

disposiciones que se han analizado, se ha impedido que el patrón, a su libre elección, prive a un obrero de su ocupación.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 284, pp. 266 y 267". (11)

Por lo tanto, ofrecer buenos salarios y ofrecer seguridad en el empleo, no son elementos que pongan en desventaja a la empresa frente al trabajador ya que no sólo se trata de justicia laboral, sino de higiene laboral, por lo cual es necesario propiciar un ambiente laboral sano y sin tensiones, debiendo el líder de excelencia hacer sentir segura a su gente aún ante las peores crisis, informándoles oportunamente de la situación de la empresa y las alternativas para poder conservar su trabajo.

a. Trabajadores de Base.

El presente subtema es sumamente amplio, motivo por el cual únicamente se expondrán algunos elementos importantes tales como el concepto de trabajador, y su regulación dentro de la Ley laboral:

El Derecho del trabajo, permite al trabajador basándonos en el artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo alcanzar condiciones de progreso y desarrollo económico y social, mediante una remuneración equitativa y satisfactoria que asegure, tanto a éste como a su familia, una existencia conforme a su dignidad humana.

Un principio fundamental del Derecho del trabajo es la estabilidad de las relaciones laborales, la cual, se traduce en seguridad y garantía para el tra-

(11) Trueba Urbina Alberto, op. cit., p. 771.

bajador y, en tal virtud, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado constituye el principio general de las relaciones laborales y sólo en casos excepcionales, se debe recurrir a la contratación para obra o tiempo determinado, tomando en consideración que el trabajo eventual o temporal lo da la naturaleza de las funciones que se desempeñen y no la denominación que se le dé al contrato como tal, debiéndose por tal razón, evitar la contratación temporal o eventual cuando éstos se refieren a trabajos de naturaleza permanente.

Tenemos pues, que el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo señala:

"Artículo 3º. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores". (12)

Por lo tanto, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, funge como principio general de las relaciones laborales.

De lo anterior, se hace necesario precisar el concepto de trabajador, y es la persona física, que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado y, trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo. (13)

Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "subordinado", sin embargo, este concepto se considera como un vicio de

(12) Ibid., p. 22.

(13) Ibid., p. 26.

aquella autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores; siendo así que los autores modernos del Derecho del trabajo desechan el concepto de subordinación para caracterizar el contrato o relación laboral y de lo cual se hablará en párrafos subsecuentes.

Ahora bien, la obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación, sino simplemente el cumplimiento de un deber, por lo cual podemos decir que, trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.

Para comprender más claramente lo anterior, tenemos que el artículo 20 de la citada ley laboral señala que "se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario..." (14)

Por lo que respecta a la relación entre trabajador y patrón, han surgido controversias a fin de determinar su naturaleza jurídica: algunos sostienen la teoría contractualista y otros la relacionista. La teoría contractualista se originó en la tradición civilista, ya que los códigos civiles reglamentaban el contrato de trabajo en el que prevalecían los principios de igualdad de las partes y de autonomía de la voluntad, sin embargo, desde la Constitución Mexicana de 1917, el contrato de trabajo cambió radicalmente, convirtiéndose en un contrato evolucionado, aunque no se cambió el nombre, ya no hay

(14) Ibid., p. 33.

propiamente un contrato en el que imperen aquellos principios, sino que, por encima de la voluntad de las partes, se encuentran las normas que favorecen al trabajador, de tal suerte que es la ley la que suple la voluntad de las partes para colocarlas en un plano de igualdad, por lo que el contrato de trabajo está regido por normas laborales de carácter social distintas del derecho de las obligaciones de la legislación civil.

Por lo que toca a la teoría relacionista, la que fue expuesta por Wolfgang Siebert en Alemania, para diferenciarla del contrato, se determinó que la relación es acontractual, regida por el derecho objetivo proteccionista del trabajador, consistiendo ésta en la incorporación del trabajador a la empresa, de donde deriva la prestación de servicios y el pago del salario, pero esta teoría no contó con la mayoría de los juristas; ya que si la relación de trabajo es acontractual tan sólo podrá aplicarse el derecho objetivo en favor del trabajador.

Hay discusión en relación a la prioridad entre la relación y el contrato; tenemos que la relación es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, puesto que la relación de trabajo es originada por un contrato, sea este expreso o tácito, que genera la prestación de servicios. Por ello, el derecho del trabajo es de aplicación forzosa e ineludible en todo contrato o relación laboral, así como el derecho autónomo que se establece en los contratos de trabajo, pudiendo la voluntad de las partes superar las normas proteccionistas del derecho objetivo en beneficio del trabajador; una vez garantizados los derechos de los trabajadores que se establecen en las leyes, así como las ventajas superiores a éstas, consignadas en los contratos colectivos, queda una zona libre de autonomía en los contratos individuales para pactar condiciones superiores a la ley o al contrato colectivo. Es por

esto, que entre el contrato y la relación no hay discrepancia, ya que el contrato de trabajo no puede ser sustituido por la relación de trabajo como figura autónoma, puesto que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral,

Lo que podemos decir, en conclusión, que el tema se refiere a los trabajadores de base es amplio y podríamos escribir hojas y hojas al respecto, sin embargo no es objetivo del presente trabajo, es decir, se tocó esta idea por considerar de vital importancia ya que los trabajadores de base son la parte medular de las relaciones de trabajo y por lo tanto de la capacitación.

b. Trabajadores al Servicio del Estado.

La situación laboral de los trabajadores públicos es susceptible de un doble tratamiento, pues podemos limitarnos a la descripción de normas e instituciones de uno o algunos sistemas jurídicos, como España, Francia, Italia y México, a fin de determinar la forma de su designación, sus derechos y obligaciones, los beneficios económicos y de otra índole que perciben, sus libertades sindicales, de negociación y contratación colectivas y de huelga, su protección por las instituciones de seguridad social y las reglas para la suspensión, rescisión o terminación de sus relaciones jurídicas. Pero también es posible preguntar si las reglamentaciones nacionales satisfacen la idea del derecho del trabajo y de la seguridad social, esto es, que si tienden a dar satisfacción a los ideales y aspiraciones de nuestro tiempo: "asegurar a todo ser humano, cualquiera que sea la forma de su actividad una existencia decorosa y libre, que le ponga al abrigo de la necesidad y le permita disfrutar honesta y razonablemente los beneficios de la economía, de la civilización y

de la cultura". (15)

A manera de antecedentes, diremos que la función pública principió en la Edad Media, acompañando los orígenes del Estado Moderno, pues "en la medida en que el poder real se extendía sobre los señores feudales, tuvo el rey que crear sus propios servicios, lo que a su vez, requería de personas físicas que los desempeñaran". (16)

Según los historiadores, "L'Ancien régime", mantuvo muchos de los principios provenientes de la Edad Media y de los primeros siglos de la Edad Moderna. Aunque la autoridad suprema era el Rey, la tradición había establecido una distinción en los cargos para el desempeño de la función pública, a los que se les dio el nombre de "les offices et les comisiones", (17) los primeros tenían una función permanente delegada por el rey a una persona, con frecuencia descendiente de la nobleza o del servicio del monarca, vitalicia al principio y posteriormente hereditaria, que proporcionaba un ingreso más o menos importante según la categoría del oficio. Por su parte la comisión, era una misión especial y temporal confiada por el rey a una determinada persona.

La Revolución Francesa, derrumbó a L'Ancien régime, y puso fin al sistema medieval de los oficios y comisiones y dio paso a la reestructuración de la función pública. El artículo sexto de la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, decretó que "todos los ciudadanos, siendo iguales ante la ley, eran igualmente admisibles a todas las dignidades, cargos y empleos públicos, según su capacidad y sin otra distinción que la de sus utilidades y

(15) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I, Porrúa, México 1984, p. 607.

(16) *Ibid.*, p. 609.

(17) *Ibid.*, p. 610.

talentos". (18)

Los grandes pensadores políticos de las edades antigua, medieval y moderna, no imaginaron la existencia de un ente social o jurídico, titular de la potestad de dictar el derecho al que los hombres debiéramos obediencia y del cual, el gobierno fuera simplemente el órgano de expresión y ejecución de su voluntad. En todas las obras que nos legaron, aparecen únicamente una sociedad de hombres, a los que los griegos llamaron polis y los romanos civitas y un gobierno que podía ser una democracia, una monarquía, una aristocracia o una forma mixta. Tenemos pues, que ni en Maquiavelo, introductor del término estado, ni en Tomás Hobbes, se haya la idea de una persona social o jurídica, ya que estado era un término genérico para determinar la unidad de las formas de gobierno y para Hobbes, el Leviatán era el resultado de la transmisión del poder de todos los hombres a un monarca.

En el siglo de las Luces, Juan Jacobo Rousseau, vocero de la soberanía del pueblo, destruyó no sólo la teoría del derecho divino de los reyes, sino toda justificación del poder que no radicara en el pueblo, con lo que sentó las bases del pensamiento democrático; más tarde, al consolidar la burguesía, su dominio se encontró ante una paradoja: había defendido la igualdad de todos los ciudadanos, por lo que no podía declararse heredera de los reyes y de la nobleza, consecuentemente titular por derecho propio del poder público, porque de hacerlo renegaría del principio de igualdad que lo llevó al poder. De esta paradoja, nació la idea del estado como un organismo o cuerpo social, una persona jurídica, real o fingida, colocada por encima de los hombres y de las clases sociales, que actuaría imparcialmente y, cuya misión sería mantener la paz social.

(18) Ibid., p. 610.

El Estado no sería el heredero de los reyes, tampoco su sustituto, sería la superación del sistema de L'Ancien régime, su única función sería cuidar la vigencia del derecho.

De esta concepción nació la teoría de la función pública, apoyada en los principios siguientes:

- a. Jorge Jellinek, precisó la distinción entre el derecho público y privado, por una parte de la distinta manera de ser y los efectos de las relaciones jurídicas, base de la clasificación, en relaciones de igualdad o de coordinación, propias del derecho privado y en relaciones de subordinación que pertenecen al derecho público y, por otra, las distintas cualidades con las que intervienen los sujetos de las relaciones jurídicas, sean titulares del poder público o particulares. Pues bien, las relaciones entre el estado y sus funcionarios, sean agentes, trabajadores, servidores, serían relaciones de derecho público cuando el estado interviene como titular del poder público, dependiendo de los actos que llegase a realizar el Estado.
- b. La doctrina declaró que las relaciones que consideramos, estaban regidas por el derecho administrativo porque se movían dentro del campo de la actividad del estado.
- c. El estado continuaría tratando a su personal en las mismas condiciones en que lo hacían los reyes en los siglos de L'Ancien régime.
- d. Por lo anterior, podemos decir que subsistieron los principios de la devoción al servicio, de la lealtad y de la obediencia incondicional, a los que debían sacrificarse las necesidades y aún el bienestar personal; los trabajadores públicos serían en cierto modo como sacerdotes del estado,

porque no estarían al servicio de persona alguna, ni defenderían intereses patrimoniales de particulares, sino que su misión consistiría en realizar las funciones estatales, respetar y hacer cumplir el derecho y, en consecuencia, servir a la justicia social.

Por lo que respecta a la doctrina del Derecho Administrativo del siglo XIX y principios del XX, los profesores del derecho civil cedieron el campo al derecho administrativo y aceptaron que la relación estado-trabajadores públicos era una pertenencia ajena. Pudo desarrollarse entonces, una teoría nueva de derecho público, que produjo una doble consecuencia: en primer término, que la voluntad del trabajador desapareciera casi totalmente, y en segundo, que el estado exigiera una subordinación incondicional a sus mandamientos, expresados en forma individual, en circulares o en reglamentos, que se creara una jerarquía inalterable, que el trabajador sometiera su conciencia a la política estatal y que aceptara el principio de la devoción al servicio.

En la escuela Alemana; al principiar el siglo pasado, se aceptaba que las relaciones estado-trabajadores públicos, estaban regidas por el derecho privado, sin embargo, el profesor Gonner "rebatía la concepción iusprivatista de la función pública en todos sus aspectos y postuló en su lugar la tesis de que era un deber de los súbditos, en donde el estado tenía la potestad de llamar a los ciudadanos al servicio", (19) esto era una especie de deber al servicio militar, ya que los trabajadores públicos y los militares no sirven intereses privados, ya que están destinados a mantener y promover la seguridad, el orden y el bienestar del estado.

Posteriormente Otto Mayer, afinó la doctrina, al determinar que el proble-

(19) Ibid., p. 613.

ma consiste en la determinación de la naturaleza jurídica de la relación, diciendo que es un acto unilateral del estado; "la obligación del servicio del estado es una obligación de derecho público en virtud de la cual un súbdito está forzado a prestar al estado cierta especie de actividad". (20)

La escuela Francesa, con la Declaración de los derechos del hombre y del ciudadano de 1789, entregó a la humanidad una síntesis del pensamiento de la filosofía del siglo de las luces, ya que refuerza la teoría de la igualdad y libertad de todos los seres humanos, así como de la soberanía del pueblo.

Henri Berthélemy, explica que los viejos autores, tales como Perriquet, Dareste y Laferriere, entre otros, veían en la función pública una relación contractual, un arrendamiento de servicios, un contrato público, en tanto, los autores de principios de nuestro siglo, entre los que se encuentran Maurice Hauriu, León Duguit y Gastón Jeze, hablaron de una situación legal, derivada de la aplicación a una persona de un estatuto creado por un acto unilateral de autoridad. Según Berthélemy, la concepción contractualista, conduce al derecho privado, pues el hecho de que una de las partes contratantes, persiga un interés general, no cambia la naturaleza de la relación.

Por su parte, Duguit presentó su definición de acto jurídico, explicando que es todo acto de voluntad que se ejecuta con la intención de que se produzca una modificación en el ordenamiento jurídico. Consideró dos criterios básicos para la clasificación de los actos jurídicos; el primero toma en cuenta el origen del acto, unilateral y plurilateral, según provenga de una sola o varias voluntades, y el segundo se relaciona con la naturaleza y efectos de los actos jurídicos. Asimismo, puso especial énfasis en la demos-

(20) Loc. cit., p. 613.

tración de que no todo acto plurilateral es un contrato, pues además de él existen el acto colectivo, que se distingue del contrato por cuanto todas las personas que intervienen en su formación procuran un mismo fin, como son la sociedad civil o mercantil, y el acto-unión, en el que todos quieren los mismos, así en el contrato colectivo de trabajo las dos partes quieren su vigencia, sin embargo, mientras que los trabajadores buscan una regulación justa de la prestación de los servicios, la empresa quiere un periodo de paz y seguridad para su buen funcionamiento. En la segunda clasificación se colocan tres definiciones:

- 1º El acto-regla; es un acto jurídico creador de derecho objetivo, entendiéndose por éste, el conjunto de normas jurídicas que en sí forman la maquinaria jurídica., la cual es el acto creador de normas jurídicas generales tales como la ley.
- 2º El acto-condición, determina la aplicación de una norma jurídica objetiva a una persona a la que antes no le era aplicable, por ejemplo el ingreso a la función pública o la adopción de un menor.
- 3º El acto-subjetivo es el conjunto de facultades que los individuos tienen frente a los demás individuos o bien frente al Estado y crea una obligación especial, concreta e individual, a cargo de una persona, la que depende de su voluntad, tal es el caso del contrato.

Por lo que respecta al ingreso de una persona a la función pública, analiza Duguit que el nombramiento por designación o elección, es siempre un acto-condición, ya que el ingreso al servicio determina la aplicación de una ley o reglamento que rige la función de que se trate; por lo tanto, la naturaleza unilateral o bilateral del acto dependerá del derecho positivo de cada época

y de cada país.

Por otra parte y en cuanto a la conquista de la libertad sindical de los trabajadores públicos de los siglos XVIII y XIX, comprendieron que únicamente su unión haría posible la victoria sobre el capital y su estado. Sin hondar mucho en la historia, se hace necesario analizar dos situaciones: el derecho internacional del trabajo, y la solución que ofrece la Constitución Mexicana y su ley reglamentaria.

El Derecho Internacional del Trabajo: la fracción XIII del Tratado de Versalles, que puso fin a la primera guerra mundial, debe su existencia a la acción de los trabajadores de las organizaciones obreras de Europa y Estados Unidos, quienes se esforzaron por el nacimiento de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo principio rector consiste en que el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía; sino un derecho de y para la clase trabajadora.

Por su parte, México no entró definitivamente al problema de los trabajadores públicos, sino hasta después de que ya había sido resuelto por la conferencia de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, por las constituciones francesas de 1946 y 1958 y por varios países de Europa.

El movimiento obrero, al igual que en la Europa del siglo XIX, no solamente no guardaba relaciones con los trabajadores públicos, sino que más bien los miraba como a los servidores de un estado que era el instrumento de opresión sobre las clases trabajadora y campesina.

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, fue la primera ley mexicana que reunió en su texto los temas del derecho del trabajo de su época y uno de los antecedentes importantes de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la cual manifiesta que "no eran objeto de la ley los contratos que se refirieran a los empleados y funcionarios de la administración

y poderes del Estado". (21)

La Ley Federal del Trabajo de 1931; en 1929 se reformó la constitución con el fin de que en lugar de la pluralidad de leyes de los estados, el Congreso Federal expidiera una ley única para toda la República, cuya aplicación correspondería a los propios estados, salvo la competencia atribuida a las autoridades federales del trabajo, que derivaría de los siguientes criterios:

- a) Competencia en razón de la materia, subdividida en competencia en razón de los derechos y competencia en razón de la naturaleza del Estado Federal, conflictos y contratos colectivos que se extiendan a dos o más entidades federativas.
- b) Competencia en función de la importancia de las industrias extendidas por el territorio nacional y competencia sobre los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas.

Los proyectos que se elaboraron a partir de 1929, tuvieron conciencia de que la norma contenida en la ley de Veracruz contrariaba el sentido de Universalidad de la Declaración de derechos sociales, dándose cuenta los autores de los proyectos, que se estaba operando una gran transformación en las actividades del Estado, consecuencia del tránsito del liberalismo económico, doctrina impuesta por los fisiócratas de dejar-hacer y dejar-pasar a una intervención y participación estatales en los asuntos de la economía. Convencidos los redactores de los proyectos, distinguieron así, entre las funciones propias del estado como titular del poder público y las actividades que aún desempeñadas por el Estado, eran de la misma naturaleza de las que cumplían los

(21) Ibid., p. 624.

particulares.

Con base en esa distinción, el proyecto de Portes-Gil, establecía en su artículo tercero que "Se consideraba que el Estado asumía el carácter de patrono cuando tuviera a su cargo empresas o servicios que pudieran ser desempeñados por particulares". (22)

Un segundo proyecto, formulado por una comisión de la Secretaría de Industria, en su Exposición de motivos expresaba:

"Cuando el Estado obre como poder público, sus servidores no están ligados a él por actos contractuales, pues en estos casos no tiene el carácter de patrono ni constituye un factor de la vida económica que se pueda similar al factor capital en relación con el factor trabajo. En cambio, sí puede considerarse el Estado como patrono en todas aquellas actividades de orden económico en que participa en la producción y que no constituyen ejercicio del poder público ni medios indispensables para este ejercicio".(23)

Así las cosas, la Cámara de Diputados, redactó el artículo segundo de lo que sería la Ley Federal del Trabajo de 1931, diciendo que las relaciones entre el Estado y sus servidores, se regirían por las leyes del Servicio Civil que se expidieran; sin embargo, estas leyes no llegaron a expedirse, la burocracia siguió viviendo con incertidumbre y angustia, ya que cada vez que cambiaba un Secretario de Estado o un jefe superior de los ministerios, eran cesados cientos de empleados y, expulsados los trabajadores públicos del derecho del trabajo, carecían de toda protección y defensa legal. Posteriormente en 1934, el Presidente Abelardo Rodríguez, dictó un acuerdo administrativo sobre organización y funcionamiento del servicio civil, que rigió hasta que concluyó el periodo presidencial. Dicho acuerdo, contenía algunas normas para el

(22) Ibid., p. 624.

(23) Ibid., p. 625.

nombramiento de los trabajadores del Poder Ejecutivo, asimismo, determinó que la separación de un trabajador sólo podría llevarse a cabo con causa justificada.

A Cárdenas se debe la sustitución de la antigua teoría de la función pública regida por el derecho administrativo, manifestando que la relación jurídica entre el Estado y sus trabajadores sería una relación de trabajo. También inició ante el Congreso la expedición de una norma para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, la cual fue aprobada por el Legislativo en 1938.

Los principios esenciales de dicha norma, han sido de gran importancia para nuestro derecho laboral, en el sentido de que las relaciones entre el Estado y los trabajadores públicos serían relaciones de trabajo las que no se estimaban de naturaleza contractual, sino que era un acto-condición, se reconoció asimismo el derecho de los trabajadores públicos a formar sindicatos, con dos limitaciones: sindicación única en favor del grupo mayoritario y libertad de ingreso, pero una vez dentro, ya no podía dejar de formar parte del mismo, salvo expulsión. Asimismo, los trabajadores podían acudir en revisión ante el Tribunal Federal de Arbitraje; por lo que respecta a las cuestiones económicas y en especial a los salarios, éstos no estarían sujetos a debate, ya que su determinación competía al Legislativo, se reconoció el derecho de huelga, pero también con sus limitantes, en virtud de que no estaría en discusión la fijación de los salarios, tampoco podría ejercerse el derecho de huelga para esa finalidad, únicamente procedería para el cumplimiento del reglamento o el pago de salarios y por último, se creó el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, paralelo a las juntas de Conciliación y Arbitraje y con funciones semejantes.

Es de hacer notar, que los estatutos de Cárdenas y Avila Camacho, habían resuelto parcialmente los problemas de la vieja función pública, pero en el orden jerárquico del derecho mexicano se encontraba en condiciones de inferioridad respecto del derecho general de trabajo, cuya base era el artículo 123 de la Constitución.

El Presidente López Mateos, se propuso poner fin a esa inferioridad, enviando en 1959 al legislativo un proyecto para adicionar el artículo 123 con un apartado "B", que contendría la Declaración Constitucional de los derechos sociales de los trabajadores públicos. En diciembre de 1963, se aprobó la Ley reglamentaria respectiva, que lleva por título "Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado".

En conclusión, el derecho del trabajo principió en el siglo XIX como un derecho de los trabajadores de la industria, porque era ahí donde se reunían los hombres de fábrica porque ahí se dejaba sentir con más fuerza la explotación de los hombres por el capital.

Comprendieron asimismo que, en la medida en que entregan a otro su energía de trabajo, son sujetos de relaciones laborales y tienen derecho a la totalidad de los beneficios de las normas de trabajo, es decir, que todos los trabajadores son los iguales, porque la igualdad es atributo de la naturaleza humana y no puede ser destruída por el género de actividad que se desempeñe.

La distinción entre trabajadores públicos y otros tipos de trabajo, carece actualmente de justificación, sin embargo, "los Trabajadores al Servicio del Estado o Burocráticos son todos aquellos que prestan sus servicios a un organismo de orden público, dichos servicios pueden ser físicos, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de nombramiento o por figurar en las listas de raya de los trabajadores temporales; artículo 3º de la Legislación del Traba-

jo Burocrático". (24)

Encontramos que dentro de los trabajadores al servicio del Estado se encuentran los empleados de base, ya mencionamos anteriormente, con la salvedad de que serán inamovibles sino después de seis meses y no tendrá más límite que el cese justificado del trabajador. Esta disposición, supera la fracción XXII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo, pues establece en forma absoluta la inamovilidad de los trabajadores de base excluyendo a los de confianza. Ahora bien, por lo que toca a este tipo de trabajadores, considero que se expida algún tipo de reglamento o estatuto especial con el objeto de que cuenten con la protección en el ejercicio de sus funciones, como suele hacerse con los miembros del Ejército, de la Armada y del Servicio exterior, sin embargo, no obstante que los empleados de confianza están excluidos del régimen de esta ley, en cuanto a su salario gozan de las medidas de protección al mismo y de los beneficios de la seguridad social.

Para terminar, tenemos que los trabajadores al servicio del Estado cuentan con ciertos privilegios que no obtienen los empleados que prestan sus servicios a alguna Institución de la iniciativa privada.

c. Trabajadores de Confianza.

Uno de los temas más conflictivos en nuestro derecho laboral, es el relativo a los que primeramente se les conoció con el nombre de empleados y después

(24) Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Porrúa, México 1983, p. 21.

trabajadores de confianza.

Podría entenderse a contrario sensu que, todo aquel trabajador que no fuera de confianza, tendría que ser de desconfianza. sin embargo, nadie sabe a ciencia cierta quiénes son en realidad los trabajadores de confianza; cabría preguntarse: ¿Los directivos y funcionarios son trabajadores de confianza?, ¿los que realizan trabajos personales en beneficio de algún patrón?, en fin, podríamos seguir preguntándonos quiénes son realmente los trabajadores de confianza, ya que el artículo 123 constitucional, en ninguna de las 31 fracciones que los conforman, habla de "trabajadores de confianza", sin embargo, al respecto el maestro Mario de la Cueva señala que los trabajadores de confianza están amparados por el citado artículo 123 constitucional, pero que "por los caracteres particulares de algunos trabajos, la ley se vio obligada a crear la categoría de empleado de confianza y la sometió a un régimen especial, naturalmente sin contrariar los principios establecidos en el artículo 123". (25)

Al respecto, Baltazar Cavazos en su libro de Derecho Laboral, considera que "siendo la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 de nuestra Carta Magna, mal puede reglamentar algo que no está previsto en aquélla". (26)

Ahora bien, si una ley reglamentaria se excede en relación con la ley que reglamenta, puede decirse que tal circunstancia es anticonstitucional, ya que no puede ni le es dable establecer distinciones donde la principal no las hace.

En este orden de ideas, diremos que, la Constitución Mexicana no se refiere a los trabajadores de confianza como tales, lo que sucede es que al tener la calidad de trabajadores, aquéllos están protegidos por la norma Consti-

(25) Cavazos Flores Baltazar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Trillas, México 1983, p. 90.

(26) Ibid., p. 91.

tucional, con las modalidades inherentes al puesto que puedan desempeñar.

Por lo que respecta al concepto de Trabajador de Confianza, aún no se ha podido dar un significado satisfactorio, así tenemos que la Ley de 1931 no daba un concepto preciso a pesar de que la condición de confianza excluía a los trabajadores así considerados, de beneficios importantes.

La disposición que más se aproximaba era la contenida en el artículo 48 relativo a los contratos colectivos de trabajo y que decía:

"Artículo 48. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón dentro de la empresa". (27)

Sin embargo este artículo era vago e impreciso ya que parecía referirse a los empleados de confianza como a trabajadores distintos de las personas que desempeñan puestos de dirección o de inspección. Además la imprecisión de este concepto tuvo como consecuencia que se buscara una definición más clara a través de los contratos colectivos de trabajo, fórmula que posteriormente resultó deficiente ya que en principio impedía que los sindicatos tuvieran derecho a designar a los empleados de confianza; después tuvo un efecto distinto, es decir, que la definición de tales puestos se hicieran sin oír a los interesados.

Al proyectarse la nueva ley, el problema de los empleados de confianza fue uno de los más controvertidos, provocando que se modificara el texto del proyecto constantemente.

(27) De Buen E. Néstor, op. cit., p. 387.

En el primer anteproyecto, se utilizó una doble fórmula: por una parte se determinó que la categoría del empleado de confianza dependía de las funciones y no de la designación que se le diera al puesto; la fórmula no fue aprobada por los sectores. En la exposición de motivos de la Ley de 1970, se llegó a la conclusión de que era preferible un concepto general a fin de que se considerara a los trabajadores de confianza, ya que como lo indica su nombre, son trabajadores, lo que quiere decir que están protegidos por la legislación laboral, con las modalidades que impone su naturaleza. Otra fórmula expresa que los trabajadores de confianza son aquéllos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia general; esta fórmula y las disposiciones de la ley vigente interpretadas por la doctrina y la jurisprudencia, permitieron determinar las siguientes características: Primero, la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones y segundo, dichas funciones de confianza corresponden a los puestos de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón.

Al respecto, el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo señala:

"La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento". (28)

(28) Trueba Urbina Alberto, op. cit., p. 27.

El artículo anterior, en su segundo párrafo, hace referencia a las funciones de carácter general, pero ¿qué se debe entender por este concepto? al respecto Mario de la Cueva, explica que la expresión "cuando tuvieran carácter general", tiene por objeto restringir las posibilidades de designar trabajadores de confianza, pues "la función ha de referirse en forma inmediata y directa a la vida misma de la empresa, a sus intereses y fines generales.

Asimismo, Castorena sostiene que "trabajador de confianza, es la persona física a quien el patrón confía el despacho de sus negocios y lo enviste, total o parcialmente, de facultades generales respecto del personal de la empresa, de dirección, administración, inspección, vigilancia y fiscalización". (29)

Trueba Urbina afirma, que las funciones de confianza comprenden "todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller, en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan tales funciones el carácter de confianza". (30)

La conclusión a la que se ha llegado, es que las funciones de confianza han de relacionarse con la vida misma de la empresa, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales, toda vez que, aunque el patrón pueda realizar personalmente determinadas actividades, en algunas ocasiones por necesidad y otras por comodidad, delega dichas actividades en otras personas.

En otros tiempos, se llegó al extremo de negarles la condición de trabajadores, porque se suponía su vinculación a los resultados de las empresas.

(29) Cavazos Flores Baltazar, op. cit., p. 93.

(30) Trueba Urbina Alberto, op. cit., p. 115.

Hoy en día, no tiene valor ese punto de vista, pero sin demasiada justificación la ley ha creado en su perjuicio un sistema discriminatorio que carece de apoyo constitucional.

Pueden señalarse como limitaciones legales las siguientes:

- a) No tienen derecho a la estabilidad en el empleo.
- b) Cuando son representantes del patrón (directores-administradores y gerentes generales de las empresas), no participan en las utilidades de las mismas, artículo 127-I de la Ley Federal del trabajo.
- c) Si no representan al patrón, su participación en las utilidades es limitada, ya que si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador que no sea de confianza de más alto salario dentro de la empresa, se considerará este salario aumentado en un 20% como salario máximo, artículo 127-II de la citada ley.
- d) No podrán formar parte de los sindicatos.
- e) No podrán representar a los trabajadores que se integren de conformidad con las disposiciones de la referida ley y que se establecen en el artículo 183.
- f) Podrán quedar excluidos de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa, según lo señala el artículo 184.
- g) El patrón podrá rescindirles la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión establecidas por el artículo 47 de la mencionada ley.

n) Durante los conflictos de huelga de los demás trabajadores, no tendrán derecho al cobro de los salarios caídos, salvo que éstos le sean otorgados por el patrón o que sea a cargo de éste la responsabilidad del conflicto".

(31)

Por lo que toca al inciso "a", mencionado anteriormente, los trabajadores de confianza no tienen estabilidad en el empleo, sin embargo, el artículo 185 de nuestra ley laboral señala:

"El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aún cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 45".

(32)

Ahora bien, esta disposición coloca al empleado de confianza en la calidad de esclavo, ya que la pérdida de la confianza, como hecho subjetivo del patrón, dará margen a que se rescinda con facilidad su contrato de trabajo.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido el siguiente criterio:

"TRABAJADORES DE CONFIANZA, SEPARACION DE LOS. No consignándose en el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Federal, distinción alguna entre obreros que ocupan puestos de confianza y los que no los ocupan, para los efectos de que puedan ser o no separados de sus empleos sin causa justificada, no puede aceptarse la distinción en el sentido de que todo empleado que ocupa un puesto de confianza, puede ser separado sin que justifique el patrono el motivo del despido.

Quinta Epoca:

tomo XXXIX, pág. 2759 - R. 703/33.

"La Tolteca", cía. de cemento Portland, S. A.- 5 votos.

(31) De Buen E. Néstor, op. cit., p. 392.

(32) Trueba Urbina Alberto, op. cit., p. 116.

tomo XLI, pág. 846-R. 43/34.- Méndez Enrique.- 5 votos.
tomo XLIV, pág. 2185-R.6731/34.- Galván Alberto.- 5 votos.
tomo XLV, pág. 5900.- R.134/35.- Galván Alberto.- 5 votos.
tomo XLVI, pág. 1619-R.12463/32.- Dubat Enrique A.- 5 votos". (33)

Lo anterior significa que el patrón para poder despedir a un trabajador de confianza deberá fundar el motivo del cese y que sea una causa tal por la que se haya perdido la confianza, pero no únicamente este hecho, sino que puede no estar justificado dicho cese, por tal motivo este tipo de trabajadores a mi juicio se encuentran un tanto cuanto desprotegidos, aunque como la propia ley lo señala podrán ejercitar las acciones respectivas, tales como pedir su indemnización constitucional e inconformarse ante las autoridades del trabajo correspondientes.

En conclusión, no ha habido una respuesta satisfactoria en cuanto a la situación laboral de los multicitados trabajadores de confianza, y los autores mencionados anteriormente únicamente se concretan a decir que son los que realizan funciones de inspección, fiscalización y vigilancia entre otros, pero no se hace referencia a los derechos que poseen, tal vez porque se encuentren implícitos en los derechos de que gozan todos los trabajadores y los trabajadores de confianza al fin y al cabo también son trabajadores.

(33) Jurisprudencia Laboral, 1917-1981, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1982, p. 206.

PRODUCTIVIDAD

Producción, es el término empleado en el lenguaje económico para indicar el conjunto de actividades mediante las cuales se ponen a disposición de los consumidores, bienes y servicios aptos para satisfacer sus necesidades. La base de toda actividad productiva es el trabajo humano en sus diferentes variedades, desde la simple realización de trabajos manuales hasta las actividades profesionales altamente especializadas. Para integrar y aumentar la productividad del trabajo, el hombre se vale de algunos elementos que pueden agruparse en dos categorías que son: capital y naturaleza.

El capital proviene de un proceso precedente de productividad y comprende los bienes instrumentales y los de consumo, incluso cuando éstos se emplean con fines productivos, es decir, cuando no se aplican directamente a la satisfacción de necesidades.

La naturaleza representa el aporte suministrado a la actividad productiva por fuerzas y elementos originarios, es decir, no ligados directamente al trabajo del hombre, como el clima y la estructura geológica del suelo.

Naturaleza, capital y trabajo, definidos como factores de la producción, pueden combinarse entre sí, siempre que la cantidad disponible de cada uno de ellos no represente un límite rígido para el empleo de los demás. De este modo, por ejemplo un automóvil, puede ser fabricado por numerosos obreros empleando elementos relativamente simples o por unos pocos técnicos que cuenten con una avanzada maquinaria.

Esta posibilidad que tienen los factores de la producción de complementarse, plantea problemas de elección ya que las diferentes alternativas igualmente válidas desde un punto de vista técnico, pueden no serlo desde un punto de vista económico. Donde la mano de obra es abundante y por lo tanto barata, es más conveniente utilizar gran número de trabajadores y evitar el empleo de maquinaria costosa, en tanto que donde es elevado el precio de la tierra, conviene concentrar la producción sobre superficies pequeñas recurriendo al empleo de bienes de capital.

Los economistas modernos tienden a incluir entre los factores de la producción al Estado, debido al papel que desempeña en beneficio de todo el cuerpo social y que expresamente reconoce el ordenamiento jurídico y en concreto la Ley Federal del Trabajo, en efecto y sin duda alguna, el mantenimiento del orden público, la defensa de las agresiones externas, la administración de la justicia, la ejecución de obras públicas, etc. constituyen los presupuestos indispensables para el desarrollo ordenado de toda actividad privada y contribuyen directa o indirectamente a la formación del producto.

Por la participación dentro del proceso productivo, cada factor de la producción percibe una remuneración específica; el que ha contribuido con su trabajo recibe el salario, los que han proporcionado el capital y permitido el uso del factor natural, reciben respectivamente el interés y la renta, el que ha ideado el proceso productivo (empresario) obtiene el beneficio y finalmente el Estado percibe los impuestos.

En relación con el predominio de un factor de la producción sobre los demás, se pueden diferenciar varias formas de actividades productivas; sin embargo, la producción no se limita a la obtención de los recursos ofrecidos por la naturaleza y a su elaboración sucesiva, comprende también, otras activida-

des colaterales que tienen la finalidad de ayudar a los procesos productivos primarios y secundarios. Cuando el capital y el trabajo están destinados al aprovechamiento del elemento natural se obtienen las actividades primarias, tales como la agricultura, la caza, la ganadería y la extracción de minerales. Estas actividades constituyen la base sobre las que se realizan en fases sucesivas otras formas de producción, que por esta razón se denominan secundarias.

Existen otras formas de actividad dirigidas a la prestación de servicios que no contribuyen de forma visible al perfeccionamiento de un acto previo de producción y se consideran actividades terciarias tales como la enseñanza, la medicina y la ciencia, entre otras.

El proceso de producción culmina con la obtención del producto, que es el bien apto para la satisfacción de las necesidades humanas. El agente fundamental de dicho proceso es el hombre, quien combina adecuadamente los factores productivos.

En el proceso de producción intervienen varios factores (tierra, trabajo, capital), la medida en que cada uno de ellos participa en la formación del producto se denomina productividad, concepto que no debe confundirse con la eficiencia a pesar de sus evidentes conexiones, ya que la productividad depende de la capacidad de un factor para integrarse funcionalmente en un determinado complejo productivo, de las características particulares de este complejo y de las finalidades para las que ha sido predispuesto. De esto resulta que la productividad es un concepto relativo y su dimensión en términos concretos se determina en función del empleo del factor al que esté referido.

A. Concepto

Ya establecimos que se entiende por producción, lo cual para fines del presente trabajo nos es de gran utilidad para comprender claramente lo que es la productividad, ya que actualmente toda nuestra sociedad va encaminada a elevar los niveles de la misma, aunque gran parte de la humanidad sigue viviendo en condiciones de extrema pobreza, a pesar de los inmensos esfuerzos llevados a cabo tanto a nivel nacional como internacional. Sin embargo, son todavía numerosos los países en los que el hombre medio satisface a duras penas sus necesidades básicas. Para que pueda haber una gran productividad, el hombre debe en principio haber satisfecho sus necesidades más elementales para poder llevar un nivel de vida mínimo aceptable, tales necesidades son: la alimentación, el vestido, el alojamiento, la seguridad y los servicios esenciales.

Los alimentos, el vestido y el alojamiento son generalmente bienes que el hombre debe procurarse por sí mismo, y para disfrutarlos tiene que pagarlos con dinero, producto de su trabajo. A su vez, la seguridad y los servicios esenciales le corresponden en gran parte a los gobiernos y demás autoridades públicas, toca a los ciudadanos por lo general, costear los servicios públicos, de modo que cada individuo debe ganar lo suficiente para contribuir con su parte, además de lo necesario para su sustento y el de su familia.

Toda nación o comunidad debe, a la larga ser capaz de sostenerse a sí misma. El nivel de vida alcanzado, dependerá de lo que logre el ciudadano. Los fenómenos económicos de los últimos tiempos nos han hecho padecer de "miopía analítica", (1) ya que toda nuestra atención se concentra en lo urgente

(1) Cornejo y Rosado Miguel Angel, op. cit., p. 5.

y no en lo importante.

Cuanto mayor sea la producción de bienes y servicios en cualquier país, mayor será el nivel de vida medio de su población.

Existen dos vías principales para acrecentar la producción de bienes y servicios; el primero consiste en aumentar el número de trabajadores ocupados; el segundo, en aumentar la productividad. Es posible incrementar la producción de bienes y servicios proporcionando a esas personas trabajo productivo y jornada completa, es decir, aumentando el nivel del empleo.

Tenemos pues que "la Productividad es la relación entre producción e insumo; y no es más que el coeficiente entre la cantidad producida y la cuantía de los recursos que se hayan empleado de la producción, tales como tierra, materiales, instalaciones, máquinas, herramientas y servicios del hombre". (2)

El aumento de la productividad puede contribuir a elevar el nivel de vida. Si se produce más al mismo costo o si se consigue la misma cantidad de producción a un costo inferior, la comunidad en conjunto obtiene beneficios que pueden ser utilizados por sus miembros para adquirir más bienes y servicios de mejor calidad y elevar así su nivel de vida.

Por lo anterior, son muchos los factores que influyen en la productividad y no hay ningún factor que sea independiente de los demás; la importancia que deberá atribuirse a cada uno de los recursos, depende en gran medida de la empresa, de la industria y posiblemente del país de que se trate.

Muchos creen, equivocadamente, que la productividad se refiere tan sólo a la mano de obra, principalmente porque dicha productividad suele ser la base

(2) OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO GINEBRA, Introducción al estudio del Trabajo, Tercera Edición (revisada), Suiza 1983, p. 4.

de las estadísticas sobre esa materia. Para evaluar la productividad al máximo, se precisa la acción de todos los sectores de la comunidad: gobiernos, empleadores y trabajadores.

Los gobiernos pueden crear condiciones favorables a los esfuerzos de los empleadores y de los trabajadores para aumentar la productividad. Para ello se precisa, entre otras cosas:

- a) Disponer de programas equilibrados de desarrollo económico.
- b) Adoptar las medidas necesarias para aumentar el nivel del empleo y
- c) Tratar de crear oportunidades de empleo para los desempleados y para los que pudieran quedar sin empleo como consecuencia de mejoras de la productividad en determinadas industrias.

Esta situación tiene particular importancia en los países en desarrollo, donde el empleo constituye un grave problema. Tanto los empleadores como los trabajadores tienen un importante papel que desempeñar. La responsabilidad principal en lo que respecta al aumento de la productividad en una empresa corresponde a la dirección.

Una de las mayores dificultades con que se tropieza para obtener la cooperación activa de los trabajadores es el temor de que el aumento de la productividad conduzca al desempleo, es decir, que sus propios esfuerzos los lleven a quedar sin empleo; por lo tanto, si no se dan al trabajador las garantías que le ayudarán a resolver sus dificultades, se opondrá a cualquier medida que con razón o sin ella, le parezca que lo llevará al desempleo, aunque sea por poco tiempo, mientras pasa de un trabajo a otro. Aunque existan garantías escritas, las medidas encaminadas a aumentar la productividad proba-

biamente tropiecen con resistencias, éstas se reducirán al mínimo si todos los interesados comprendieran la naturaleza y motivo de cada medida y participan en su aplicación.

Uno de los objetivos principales de la productividad, es alcanzarla al máximo con los recursos existentes, sin embargo el fin último de la productividad es lograr un mejor reparto de la riqueza e incrementar los niveles de bienestar social. Por ese mismo motivo se distribuyen las tareas por igual entre el Gobierno y los Sectores Sociales de la Nación; ya que en nuestro país, debido a su desarrollo existe una mayor obligación de lograr el bienestar de la sociedad. Otras Naciones, pueden permitirse el lujo del dispendio de recursos y una productividad relativamente baja. Puede decirse que la productividad de un país debe ser mayor en la medida en que su desarrollo, la distribución del ingreso y el monto y calidad de recursos disponibles sea menor.

El Estado, según lo establece el Plan Nacional de Desarrollo, está obligado a continuar y mejorar su labor de rectoría económica, es la que ha propiciado la productividad nacional bajo nuestro sistema; sin embargo, lo que el momento necesita es mejorar la eficiencia del gasto público y de todas aquellas obras de infraestructura económica y social que han impulsado el desarrollo y el incremento de los ingresos de las mayorías.

Si el Plan reconoce, por tanto, la responsabilidad del Gobierno en las tareas de mejorar la eficiencia general del sistema económico y productivo, a nivel individual y empresarial existe una responsabilidad similar con los trabajadores que han sabido responder con su sacrificio a nuestros problemas, por lo tanto, no pueden menos que participar activamente y se les debe reconocer que su colaboración en el programa redundará en su beneficio; la productividad es un instrumento de la equidad social.

La vigencia plena y el cumplimiento de la legislación laboral son elementos permanentes y fundamentales. Un clima de equilibrio y justicia en las relaciones laborales, así como el respeto a la dignidad de los trabajadores, colabora con la productividad. Para aquellas, porque saben que la mejora en sus esfuerzos será reconocida y protegida social y legalmente. Para el empresario, porque la Ley le garantiza que recibirá los beneficios que le correspondan.

B. Productividad en otros países.

1. Japón.

El desarrollo de una sólida economía ha permitido al "país del sol naciente", conquistar amplios mercados en todo el mundo. Les llaman "los samurais de la economía" y no fortuitamente: "su participación en el producto bruto mundial pasó de 2% en 1955 al 10% en 1982". (3)

Hoy en día, los japoneses ocupan el primer lugar en electrónica y siderurgia, además de controlar más de la mitad del mercado nacional de la informática.

Como señalamos en páginas anteriores, Japón después de haber sido devastado por la Segunda Guerra Mundial, ocupa en la actualidad uno de los primeros lugares en la carrera tecnológica, y hará todo lo posible para conservar su posición por lo menos hasta el año 2000. Cabe destacar que no es la suerte lo que ha llevado a Japón a competir e incluso a arrebatar mercados a Estados Uni-

(3) S/A, Para Japón el sol no se oculta, en: Expansión, vol. XVIII, Nº 439, México, abril 1986, p. 25.

dos, el éxito se debe a la poderosa ética del sentido del trabajo, a tasas de salarios relativamente bajas, al gran apoyo por parte del gobierno tanto para importar como para exportar, a las barreras proteccionistas que tanto han afectado a los países industrializados, y sobre todo al deseo de superarse mediante una adecuada capacitación.

Uno de los factores que han impulsado al desarrollo nipón es la tecnología, ya que los japoneses no suponen, como muchos norteamericanos y europeos, que una estructura industrial estática continúe aportando automáticamente un incremento anual de los niveles de vida. La actual confianza de los japoneses radica en su gran capacidad de adaptarse rápidamente y no depender de los milagros ni de las viejas fórmulas económicas, para evitar las transformaciones.

Japón se está convirtiendo en el principal inversor y acreedor del mundo, se encuentra por encima de los Estados Unidos y de Gran Bretaña como inversor internacional, asimismo, tiene en volúmen el segundo mercado financiero interno del mundo.

"Las empresas japonesas han abierto más de 25 nuevos laboratorios de investigación industrial, los cuales investigarán las posibilidades de la inteligencia artificial, y los autómatas entre otros". (4) Japón tiene pensada una reconstrucción nacional, que incluso se proyecta que llegue hasta la enseñanza, a fin de que el empleado japonés demuestre mayor personalidad e iniciativa. Ante tal circunstancia, las compañías japonesas, se están apresurando a construir o a ampliar fábricas próximas a sus principales mercados, a hallar mano de obra barata en el exterior y, a hacer frente a la competencia de las naciones recientemente industrializadas.

(4) Van DusenWishard William, La Economía del Siglo XXI, en: Expansión, vol. XX, Nº 500, México, Septiembre 1988, p. 102.

En lo que América Latina se refiere, cualquiera podría pensar que la presencia de Japón es reciente. Sin embargo, desde 1614 llegaron al continente los primeros nipones. Hoy esta gran potencia es uno de los principales importadores y exportadores de productos desde y hacia los países latinoamericanos. Así en cada país del continente americano hay rasgos de la presencia del Japón.

Por lo que toca a Europa, tenemos que el "85%" (5) del mercado europeo de videocaseteras es controlado por los nipones. Los bancos japoneses "han invadido las calles de París, Roma y especialmente el centro financiero de Londres, plazas en donde los japoneses son los acreedores de más del 22% de los préstamos en libras". (6) La inversión japonesa en el mundo es otro de los grandes problemas que tienen que enfrentar las economías europeas a las que Japón les lleva la delantera.

En conclusión podemos decir, que los japoneses buscan ganar en el comercio la guerra que perdieron en el campo de batalla y, de esta forma han dado grandes dolores de cabeza a los estadounidenses, ya que el nuevo imperio japonés no conquista territorios, pero domina mercados.

Por lo anterior, la productividad en Japón está sumamente adelantada y esto nos demuestra que con la ayuda del gobierno, pero sobre todo la propia, el país puede salir adelante, siempre y cuando se dejen atrás las viejas ideologías de que todo nos lo hagan y esperar los "milagros", lo que realmente se necesita es trabajar con eficiencia y competitividad.

2. España.

"Que España funcione", fue la consigna del presidente español al asumir el poder.

Después de casi cuatro décadas de mano dura, cuando el General Franco

(5) S/A op. cit., p. 26.

(6) Ibid., p. 27.

aisló a España del mundo en aras del orden y la tranquilidad, el país se ha puesto nuevamente en movimiento. España vive en la actualidad un "moderno renacimiento". (7)

Hace menos de cinco años, pocos pensaban que al amparo de un gobierno socialista, España viviría una edad de oro empresarial, en la que el crecimiento económico, la inversión extranjera, el auge de la bolsa de valores y la integración comercial con el resto de Europa, fuesen los engranes de una maquinaria que ha puesto al país al corriente con el desarrollo de los demás países europeos.

Uno de los pasos utilizados para la reconversión del país, ha sido sin duda alguna, ofrecer buenos incentivos a las compañías nacionales y extranjeras. Entre ellos han habido subsidios y reducciones de impuestos, que se hacen más profundas conforme las empresas contratan a un mayor número de obreros. Posteriormente, el proceso de reconversión industrial elevó la competitividad de las empresas, y la reprivatización de varios consorcios estatales le imprimió una mayor eficiencia al proceso productivo. Asimismo, la incorporación de España a la Comunidad Económica Europea, ha abierto una amplia franja de nuevos mercados a los fabricantes españoles.

España se ha convertido así en un imán para la inversión extranjera, y los dos polos del imán de las inversiones han sido, básicamente los salarios y el comercio; ya que por un lado, "los inversionistas saben que el costo de la mano de obra española es 15% más barato que el resto de Europa". (8) Por otro lado el mercado del país cuenta aproximadamente con cuarenta millones de consumidores.

(7) Rosas María, Expansión, España: socialismo con iniciativa privada, vol. XIX, Nº 479, noviembre 1978, México, p. 22.

(8) *Ibid.*, p. 25.

Uno de los renglones favoritos de los inversionistas extranjeros es la industria automotriz; entre los que se encuentran: Ford Motor Company y Volkswagen. Asimismo otro síntoma de que España ha entrado en el moderno desarrollo europeo, es la llegada de los japoneses al país.

España al despertar de su letargo de cuatro décadas, se puso en movimiento, y una actividad constante sacudió los círculos políticos, culturales y religiosos del país. En poco tiempo, la sociedad observó los drásticos cambios impulsados por el gobierno: dando lugar a las huelgas, las que paralizaron trenes, aviones, minas y universidades.

De acuerdo con los cálculos del "Instituto de la Economía Alemana", (9) España se ha convertido en la tercera nación más conflictiva de los países industrializados de Occidente. "Presenta un promedio anual de 729 días laborales perdidos por cada 1000 trabajadores, y sólo está por debajo de Canadá -798 días perdidos- e Italia 1276 días perdidos". (10)

La ola de huelgas de aquella época -1987- "costó más de \$500 millones de dólares debido a la pérdida de más de 40 millones de horas de trabajo, tiempo que duplicó al de todas las huelgas de 1986". (11)

Es de hacerse notar, que en el fondo de esas manifestaciones, están los resultados de la reconversión industrial y el desempleo, se convirtió en un grave problema para el gobierno español y para la modernización que promueve.

Es inobjetable el hecho de que en España el desempleo es muy elevado, ya que de cinco españoles en condiciones de trabajar, uno se encuentra desocupado,

(9) Ibid., p. 26.

(10) Ibid., p. 26

(11) Ibid., p. 28.

sin embargo, a pesar del desempleo existente y, del auge de la inversión, entre la protesta obrera y el arrebato de la bolsa de valores, España camina con paso firme hacia la modernidad, toda vez que si el país siguiera sumido en sus problemas, tal vez su situación fuera sumamente crítica.

Tal vez, España no sea un país con gran escala de producción, pero un elemento que tiene a su favor, es el gran deseo de superación y lo ha ido logrando poco a poco abriendo sus puertas al mundo, cambiando y reformando sus normas legislativas sobre todo en materia laboral, para así resolver el problema del desempleo y las huelgas que tanto dañan al país.

3. Estados Unidos de Norteamérica.

En 1961, aparece en los Estados Unidos de América, el primer robot creado por Joseph Englenberger; inicia su comercialización en 1968 a través de la empresa Unimation y posteriormente los japoneses han llevado su desarrollo a conceptos inimaginables.

Ha sido tan importante el impacto japonés en el mundo industrial automotriz, que han inundado el mercado con una producción a un costo sumamente bajo y a una calidad extraordinaria; a tal grado que tienen "el 27% del mercado norteamericano, el 10% del alemán, 30% del mercado belga y 30% del británico". (12)

Los estadounidenses, calculan estar a diez mil millones de dólares de inversión de los japoneses y a 10 años de trabajo intenso para modernizar sus instalaciones fabriles; sin embargo es tal la desventaja, que mejor han optado por asociarse con los nipones e incrementar sus compras a ese país, con-

(12) Cornejo y Rosado Miguel Angel, ... op. cit., p. 7.

virtiéndose ellos en exportadores de partes y consumidores de productos terminados; aunque como señala Lee Iaccoca: "Los japoneses nos han convertido en una colonia", (13) razón por la cual las grandes industrias norteamericanas en lugar de hacerle la guerra al Japón, han decidido asociarse comercialmente.

En Estados Unidos de América, se calcula que antes del año 2000, veinte millones de empleados manuales de los veinticinco que actualmente existen perderán su empleo, para ser sustituidos por robots, lo que plantea la urgente necesidad de crear una infraestructura adecuada para reeducar a esos empleados y para que puedan desempeñar nuevas y diversas funciones.

Por otra parte, una de las características actuales de la actividad económica mundial, es el desmantelamiento de la producción centralizada y el fomento de la empresa privada.

A medida que el mundo se acerca al siglo XXI, se torna más claro que una economía de control centralizado, con su rigidez y falta de competitividad, no puede tener éxito en un mundo caracterizado por la interdependencia, la innovación tecnológica y la conveniencia de tomar las decisiones rápidamente.

A causa de todos estos cambios, los grandes empresarios estadounidenses tienen que definir a qué negocio se van a dedicar. "Cerca del 30% de las 900 mayores empresas del país, se han sometido a una reestructuración de sus operaciones desde 1984, y consolidado numerosos negocios. La General Motors, por ejemplo, ya no es simplemente un gran productor industrial, sino que se ha convertido en el mayor prestamista hipotecario de la nación, asimismo también está en la producción para la defensa, la elaboración de datos, los servicios financieros, la fabricación de sistemas para la automatización industrial, y

(13) Ibid., p. 7.

la inteligencia artificial". (14)

Cada año, las empresas norteamericanas "gastan más de \$300,000 millones de dólares en educar a sus empleados en clases organizadas". (15)

El cambio de la actividad económica de Estados Unidos, de la industria pesada a los servicios y a la tecnología superior, exige un nuevo tipo de administración empresarial. "El burócrata" le cede el paso a los que se destacan por sus méritos, a los que se arriesgan. Disminuye el número de capas jerárquicas, y aumenta el valor que se conceden al carácter y a la intuición.

Los nuevos gerentes comparten el éxito de la compañía y los empleados se benefician con grandes bonificaciones en acciones. Se estima que en esta época el personal es más valioso que el capital. La nueva administración es totalmente internacional y considera que su mercado está en todo el mundo.

En conclusión, el desarrollo debe tener en cuenta ahora el patrimonio total de la humanidad: la economía, el medio, la sociedad, la cultura y los valores espirituales, todos estos elementos han de avanzar juntos o de lo contrario el progreso será una mera ilusión.

Por su parte, las naciones en todo el mundo parecen estar aprendiendo de nuevo una verdad económica fundamental: que la riqueza se genera por el esfuerzo personal, no por decreto, por lo cual la función del gobierno consiste en alentar la iniciativa personal y al mismo tiempo, mitigar los efectos secundarios nocivos que surgen inevitablemente.

(14) Van Dusen Whishard William, op. cit., p. 104.

(15) Ibid., p. 105.

4. México.

Al hablar de productividad, diremos que debe formar parte permanente de los esfuerzos nacionales un claro empeño por hacer mejor las cosas; que se quiere producir más trabajando mejor. Pero quiere decir también que se está decidiendo a lograr que el esfuerzo beneficie a todos.

En este sentido, la productividad pasa a constituir una categoría que está por encima de su ubicación económica y que el Ejecutivo Federal la ha definido "como la capacidad de obtener más y mejores resultados que beneficien a todos y se traduzcan en nuevas fuentes de empleo, en abatimiento del subempleo, en bienestar para el trabajador y su familia, en mayores ingresos, como un esfuerzo que permitirá generar más riquezas; que aumentará la competitividad del país en los mercados internacionales para beneficiar a los trabajadores, a los empresarios y a los consumidores". (16)

Existe una estrecha vinculación entre la productividad y desarrollo. Los países altamente industrializados registran elevados índices de productividad en casi todas sus ramas productivas, en tanto que los subdesarrollados o países en proceso de desarrollo presentan, en términos generales, bajos niveles de productividad, aún cuando en algunas de sus actividades se observan índices adecuados, lo que refleja en gran medida la diversidad de sus plantas productivas.

La productividad es un prerrequisito indispensable para la obtención de un desarrollo sano; alcanzar niveles de productividad significa utilizar en forma óptima los recursos naturales, técnicos, financieros y humanos con que

(16) Belsasso Guido, La Productividad en México, en Revista Mexicana del Trabajo, 8a. época, T. IV, N° 1 enero-marzo 1981, México, p. 17.

cuenta un país. En suma, la productividad debe fincarse en el pleno empleo de los recursos, potenciales y reales, de que disponen las sociedades, independientemente del sistema económico que adopten.

Sin subestimar otros factores, es importante reconocer que la productividad representa un instrumento básico para impulsar el desarrollo económico y social; el incremento de dicha variable no se busca por sí mismo, sino por las posibilidades que representa para la obtención de mejores y mayores niveles de bienestar para toda la población.

Por otra parte, en las circunstancias actuales constituye una alternativa, no sólo para la solución de problemas de carácter coyuntural como la inflación, sino también para superar problemas de carácter estructural que han propiciado, tanto en lo interno como en lo externo, la coexistencia de distintas manifestaciones del desarrollo, tales como el comportamiento desigual de las diversas actividades que conforman las plantas productivas de un país y el rezago de algunas economías con respecto a otras, lo que confiere características de subordinación y dependencia.

Existe un alto grado de interrelación entre el desarrollo, la planeación y la productividad, dado que dichos procesos son expresiones de un mismo fenómeno, que tiene como fin fundamental el uso racional y la combinación óptima de los factores trabajo, capital y tecnología. Esto asegura además, la existencia de un clima de confianza, seguridad y justicia entre los agentes que hacen posible la producción.

La planeación representa para las economías del mundo, un instrumento básico para lograr su desarrollo socioeconómico. Constituye, tanto a escala nacional, como regional y sectorial, uno de los elementos más dinámicos, para la obtención de una mayor producción a través de una mayor productividad que

ulteriormente se traduzca en mejores niveles de vida para la sociedad.

Por su parte, la productividad es uno de los factores clave de la planificación económica y social, ya que ésta se sustenta en el uso eficiente de recursos, la estabilización del sistema económico, la aceleración de la tasa de crecimiento y la mejor distribución del ingreso.

En otras palabras, todos los países requieren de una implantación de planes que contengan acciones congruentes dirigidas a eliminar o reducir el desperdicio de los factores humanos y materiales, y que garanticen la viabilidad del desarrollo, con base en una mayor productividad. Cualquier acción que se haga con relación a la productividad debe perseguir, además, transformaciones sustanciales en toda la estructura productiva, debido a que la existencia de grandes desequilibrios en la planta productiva se ha convertido en uno de los principales obstáculos para generalizar un proceso de desarrollo uniforme y permanente.

La realización de esta tarea requiere que el Estado como rector de la economía y representante de la sociedad, supere el papel de simple espectador de los fenómenos económicos y sociales y se convierta en un auténtico factor de cambio.

No obstante y como lo señala el Licenciado Héctor Infante Meléndez; "una estrategia congruente de productividad debe ser el resultado de la concertación de acciones entre los sectores público, social y privado, con objeto de lograr resultados positivos en un periodo razonable". (17)

(17) Infante Meléndez Héctor, Productividad y Desarrollo, en Revista Mexicana del Trabajo, 8ª época, T. IV, N° 1 enero-marzo 1981, México, p. 85. Jefe del Depto. de Análisis y Fomento para la Evaluación de la Productividad, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

En suma, una política congruente de desarrollo y productividad debe basarse en una política de distribución del ingreso que sea capaz de permitir que tanto los trabajadores como los empresarios y el Estado perciban una proporción justa y adecuada de acuerdo a su contribución al ingreso nacional, es decir, éstos deben ser los rasgos fundamentales de una política de tal naturaleza, no sólo por principios de carácter ético o moral, sino por conveniencia y necesidad misma del sistema económico, o sea, de todos los involucrados y responsables de su funcionamiento, ya que de lo contrario se propiciaría una atmósfera de inestabilidad e inquietud socioeconómica y política.

Una sociedad sólo logrará su desarrollo con altos índices de productividad cuando sea capaz de integrar en su seno al elemento más dinámico del mismo, que no es otro que el factor humano. En tal virtud, un país alcanza el pleno desarrollo cuando es capaz de lograr la formación de sus propios recursos humanos y de generar su tecnología, de acuerdo con sus deseos, necesidades y objetivos particulares, mediante una educación y capacitación adecuadas.

C. La Competitividad

Una de las innovaciones sociales más importantes del presente siglo es el desarrollo de organizaciones como medio de realización de las diversas esferas de actividad de la sociedad. A diferencia de las sociedades existentes hasta el siglo pasado, en donde toda la actividad humana, excepto la Iglesia y el Estado, era ejercida predominantemente por personas actuando en forma individual o en pequeños grupos, en las sociedades actuales, las grandes organizaciones se han convertido cada vez en mayor grado, en la base de su funciona-

miento y desarrollo. Así, nuestra sociedad es literalmente una sociedad de organizaciones; a través de las cuales (nacemos, nos educamos) y además de muchas otras cosas, trabajamos pasando en ellas el mayor tiempo de nuestra vida adulta (empresas públicas o privadas).

La actividad económica ha sufrido una evolución similar, lo que hoy conocemos como "empresa profesional" es un fenómeno prácticamente de este siglo.

Las actividades de comprar, fabricar y vender, han pasado no hace mucho tiempo, de individuos y pequeños grupos familiares, a grandes grupos de personas organizadas bajo una jerarquía de autoridad, con una división funcional del trabajo y con profesionistas como la base de ejecución de actividades y administración.

De esta forma las empresas, como organizaciones económicas, se han constituido en la base del desarrollo económico de la sociedad. Nos encontramos en una etapa en donde económicamente una sociedad se puede desarrollar sólo en la medida en que tenga empresas capaces de desempeñar en forma efectiva sus actividades industriales, comerciales y de servicio.

De acuerdo a lo anterior, la empresa tiene una función que cumplir para contribuir al desarrollo de la sociedad, la cual se resume en lo siguiente:

- 1º Brindar bienes y servicios de calidad adecuada y costo accesible que sean un recurso para la sociedad.
- 2º Ser rentable de tal forma que permita remunerar adecuadamente al trabajo y al capital así como crecer sanamente para proporcionar empleos directos e indirectos y evitar ser una carga para la sociedad.
- 3º Propiciar un clima de desarrollo para el personal que en ella trabaja.

En resumen, la empresa tiene una contribución a la sociedad solamente cuando es capaz de generar y comercializar en forma eficiente productos y servicios que tengan una contribución de valor en el mercado, es decir, cuando la empresa es competitiva.

Bajo las circunstancias económicas actuales de México, la competitividad se ha tornado en el único camino para la supervivencia y desarrollo de muchas empresas, así como para el crecimiento económico del país. Si bien es cierto que en el pasado muchas empresas tuvieron un buen desempeño económico, esto se debió más a una estructura industrial benévola y protegida, que a las cualidades propias de las empresas. Sin embargo, para que una empresa pueda permanecer en el mercado nacional, en donde la entrada de productos es ya una realidad y, pueda participar exitosamente en los mercados directos e indirectos de exportación, requiere tener productos y servicios de calidad y una alta eficiencia en sus diversos procesos de trabajo.

El principal problema y reto que enfrentan las empresas mexicanas es su falta de competitividad; esto implica un peligro, no sólo en el desarrollo y crecimiento de la empresa, sino en su propia supervivencia, así como en el desarrollo del país.

El presente y futuro de México reside en tener empresas competitivas. Necesitamos desarrollar la competitividad de nuestras organizaciones para poder crear y capitalizar oportunidades de satisfacer exitosamente necesidades en los mercados de exportación, y con esto tener empresas fuertes y sanas cuyo crecimiento en actividad genere empleos y mejores niveles de vida que tanto hacen falta en México.

En realidad no hay más que o crear empresas que sean capaces de competir en los mercados nacionales e internacionales o nos resignaremos a tener una

economía, con bajas posibilidades de crecimiento y una población con un nivel de vida en deterioro.

La competitividad de una empresa se deriva de dos aspectos: externos y propios internos. En los aspectos externos se pueden mencionar: Paridades de monedas, reglamentos, e infraestructura industrial entre otros, en los aspectos internos básicamente intervienen tres, los que inciden en la competitividad:

- 1º La comercialización, es decir, la capacidad de la empresa de vender, promover y distribuir un producto;
- 2º El financiero, que es la adquisición y uso eficiente de los recursos monetarios; y
- 3º La productividad, que se traduce en la calidad de los productos, la eficiencia, de los procesos de trabajo y la calidad de vida en el trabajo.

Es inobjetable que cada empresa tiene su problemática en la cual interviene alguno de los factores señalados anteriormente y esto hace que se impongan mayores obstáculos para el logro de su competitividad. Sin embargo, el primer paso para lograr una empresa competitiva es tener productos con calidad y costo atractivo para un mercado. Si una empresa no puede lograr esto, es totalmente imposible que pueda participar con éxito en mercados internacionales, en donde se tienen competidores con altos niveles de desempeño en estos parámetros.

El lograr niveles de productividad para tener una competitividad a nivel internacional no se produce en forma natural en ninguna empresa del mundo. De hecho lo único que se produce en forma natural en cualquier organización es el desorden y la improductividad. La competitividad y la productividad son pro-

ducto de un proceso caracterizado por la disciplina y el trabajo que por el talento y los conocimientos.

La productividad de la empresa es algo que no se puede adquirir o comprar, solamente se puede desarrollar, y a menudo, detrás de una empresa productiva vamos a encontrar una alta dirección interesada en mejorar los niveles de productividad; que apoya y está al tanto de los esfuerzos de mejoramiento; que se involucra y entusiasma con su trabajo y por los logros alcanzados por su organización; que trabaja en equipo; en fin, que reconoce el esfuerzo del personal; pero aunado a todo esto, es indispensable que el personal que integra la organización esté consciente de que su esfuerzo le beneficiará en su vida económica y social.

D. El Recurso Humano como Elemento de la Productividad

El elemento humano de toda empresa representa sin lugar a dudas su recurso más valioso. Es de hecho, el factor clave que condiciona el nivel de aprovechamiento de los demás recursos productivos con que funciona la organización.

Lo anterior permite ponderar el nivel de preparación y capacidad que debe reunir el equipo humano de la empresa para hacer frente a los requerimientos implícitos en el desarrollo de las diferentes áreas que integran la organización.

Así tenemos que recursos; son elementos que administrados correctamente, le permitirán al individuo o le facilitarán alcanzar sus objetivos, no sólo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino tam-

también intervienen otros factores tales como : los conocimientos, experiencias, motivaciones, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes y habilidades.

Características; los recursos humanos implican una disposición voluntaria de la persona, no existe la esclavitud, por lo tanto nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento; sin embargo, no por el hecho de existir un contrato de trabajo, la organización va a contar con el mejor esfuerzo de sus miembros; al contrario, solamente contará con él, si perciben que esa actitud va a ser "provechosa" en alguna forma, y así si los objetivos de la organización son valiosos, los individuos (trabajadores), pondrán a disposición de la organización los recursos humanos que poseen y su máximo esfuerzo; entonces aparte de un contrato legal de trabajo, existe también un contrato psicológico.

Los recursos humanos de un país o de una organización en un momento dado pueden ser incrementados; básicamente existen dos formas para tal fin: descubrimiento y mejoramiento, en el primer caso se trata de poner de manifiesto aquellas habilidades e intereses desconocidos o poco conocidos por las personas; en la segunda situación, se trata de proporcionar mayores conocimientos, experiencias y nuevas ideas, a través de la educación, la capacitación y el desarrollo.

Los recursos humanos son escasos, no todo el mundo posee las mismas habilidades, conocimientos o inquietudes; sin embargo las organizaciones requieren de energía humana para lograr sus objetivos y por tanto, están dispuestas a tomarla a cambio de dinero, pues los trabajadores (obreros, empleados, gerentes, etc.) necesitan fondos para satisfacer sus necesidades tanto biológicas, como psicológicas y sociales.

En México, con la Ley Federal del Trabajo y con la Comisión Nacional de

Los Salarios Míminos, se garantiza un salario mínimo a cubrir, y además reglamenta aspectos referentes a la remuneración en general, buscando siempre atender la protección del mismo. Sin embargo, no sólo el aspecto legal ha venido a dar nueva fisonomía al mercado de trabajo, éste ha sufrido la enorme y benéfica influencia de las modernas técnicas, basada en diferentes ciencias con objeto de hacer del trabajo algo más humano, justo y eficiente, mediante el cual el individuo encuentra su desarrollo y realización integral.

El aprovechamiento e incremento de los recursos humanos es benéfico tanto para el individuo como para la organización y la sociedad, el poseedor de un atributo escaso puede obtener mayores ingresos que se traducirán en mejores niveles de vida, si aprovecha e incrementa ese recurso, logrará mayores satisfacciones personales. La empresa puede beneficiarse porque va a obtener mejores servicios de sus miembros. Además, el país se beneficia por diversas razones:

- a) Sus habitantes pueden contar con una mayor integración psicológica.
- b) Gastarán y ahorran más en virtud de que cuentan con mayores ingresos, lo cual permitirá crear nuevas fuentes de trabajo.
- c) Al ganar más, pagarán mayores impuestos, lo que permitirá dedicar más dinero a obras de infraestructura, a educación y a servicios.
- d) Los mayores conocimientos y experiencias pueden conducir a la creación de tecnología propia que impida la fuga de divisas por el pago de patentes.
- e) Mejores sistemas de producción permitirán abatir costos y competir en los mercados internacionales.

La administración de recursos humanos entre otros, tiene su origen en el

Derecho Laboral, ya que al aparecer éste como una consecuencia de la exigencia de la clase trabajadora y a fin de que se reglamentara el trabajo, se pensó que aplicando los preceptos legales en forma fría se obtendrían buenos resultados, consiguiéndose así que en las relaciones que se establecían requieran del estudio, entendimiento y elaboración de una serie de principios para la buena práctica de las mismas, ya que se hablaba de conceptos relativos a sueldos, prestaciones y contratación, sin embargo, se necesitaba algo más que una mera improvisación.

El 1 de mayo de 1970, entró en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, la cual incluía nuevas prestaciones para los trabajadores, aunque esta Ley no es perfecta, representa un instrumento que tiende a lograr una mayor distribución de la riqueza.

México, es un país que se encuentra inmerso en múltiples problemas y uno de los cuales, es el crecimiento de la población, lo que hace que exista una carencia de recursos, sin embargo, al respecto se presentan dos soluciones:

1. Reducir la tasa de natalidad, ya que se argumenta que los bienes que existen tendrán que repartirse entre mayor número de personas, disminuyendo progresivamente lo que a cada cual corresponda; por lo que una de las soluciones es controlar la natalidad procurando que la población sea constante.
2. Aumentar la productividad; si a medida que aumenta la población aumentara la productividad a un ritmo mayor, no habría escasez como la hay en México y no tendríamos tantos problemas como en la actualidad imperan.

Ahora bien, aunque la población sea numerosa, si hubiera mayor productividad habría como resultado una mayor competitividad aumentando el mercado de

la oferta y la demanda; así mismo para que la población numerosa pueda comprar es necesario que tenga ingresos, es decir que se creen fuentes de trabajo; y esas fuentes serán creadas en el momento en que existan compradores y dinero para invertir. Puede decirse entonces, que México tiene un reto: completar la etapa del desarrollo económico y lograr un desenvolvimiento integral y armónico en todos los niveles, tanto cultural, social, político y psicológico.

Una mejor capacitación de los habitantes del país se reflejará en un mejor aprovechamiento de todos los recursos, significará la posibilidad de crear tecnología propia que evite la fuga de divisas al extranjero por pago de patentes y la posibilidad de competir en los mercados extranjeros al abatir los costos. El aumento de la población significará más mercados solamente si la riqueza se distribuye equitativamente de acuerdo al esfuerzo y los conocimientos. Así mismo es necesario aumentar la productividad de bienes y servicios mediante un mejor aprovechamiento de todos los recursos.

A lo largo de este trabajo hemos hablado de lo que es el "Recurso Humano", sin embargo, dentro de este contexto es necesario estudiar un poco lo que se refiere al comportamiento humano, ya que si bien es cierto dentro de las organizaciones existe el elemento principal que es el hombre, también lo es el hecho de que es necesario saber aprovechar los recursos humanos para que todos obtengamos un beneficio común y para obtenerlo hay que analizar los diversos comportamientos del hombre dentro de una sociedad.

Es así que desde un punto de vista teórico, la productividad no sólo está determinada por la mano de obra, sino que depende también de numerosos factores con los cuales ésta interactúa, así como otras variables que condicionan su eficiencia. Precisamente por esto, resulta difícil seleccionar factores que deben considerarse como decisivos en el nivel de productividad de una

empresa. De manera general, puede afirmarse que los factores que influyen en la eficiencia de mano de obra van desde el avance tecnológico hasta las características individuales del trabajador, las motivaciones psicológicas hacia el mismo, los lineamientos generales dados por la administración, los métodos específicos que se siguen en las operaciones, las variables estrictamente técnicas en el trabajo, el ambiente en que éste se desenvuelve y aún la situación económica y política del núcleo social en que se encuentra ubicada la empresa.

Además de los aspectos comentados que se deben incluir en cualquier análisis sobre productividad, deben considerarse los aspectos relativos a las características de cada empresa. La Comisión Nacional Mixta de Productividad, apoyada en lo anterior, ha analizado algunos factores que inciden con mayor intensidad en el comportamiento que muestran algunas empresas en materia de productividad; llegando a la conclusión de que es necesario proporcionar los conocimientos necesarios para el mejor desempeño de las funciones, capacitar al personal, apoyar la preparación académica, orientar a los trabajadores sobre los conceptos de productividad e interesarlos por participar en el desarrollo de los planes de productividad de su centro de trabajo creándoles conciencia de la importancia de su labor; utilizando los medios de información correspondientes, es decir, procurar que los trabajadores se interesen y participen en la labor que busca la productividad y sobre todo darles a conocer los logros obtenidos en cuanto a metas de productividad ya sea a nivel de empresa, centro de trabajo o departamento.

En lo que a ausentismo se refiere, controlar y disminuir las faltas no programadas de los trabajadores en sus actividades, ya que las ausencias reflejan las insatisfacciones psicosociales y los desajustes en las relaciones laborales y para evitar esto, es necesario crear conciencia entre los mismos trabajadores de los efectos negativos que tiene el ausentismo para ellos mismos,

para su familia, el país y la industria. Así mismo es necesario fomentar el intercambio de ideas e información, a fin de lograr la confianza y el entendimiento entre empresa y trabajadores. Este tipo de intercambio se refiere a la comunicación que llevan a cabo los diferentes órganos que integran la empresa.

Por último, un factor de suma importancia dentro de la empresa es la motivación, ya que se debe sensibilizar al personal sobre la importancia de su participación dentro de la empresa; creándole conciencia de que su actuación es la base de su desarrollo integral y de que el trabajo es un medio que permite la realización y la satisfacción de las necesidades del hombre.

E. Desarrollo Personal y Excelencia

"Ser excelente es hacer las cosas, no buscar razones para demostrar que no se pueden hacer". (18)

Es necesario que tanto los líderes de las empresas del sector público y privado así como los mismos trabajadores estemos comprometidos para lograr la productividad de las organizaciones; que sintamos la gran responsabilidad de generar beneficios económicos y sociales con los recursos depositados en nuestras manos y que además sintamos un llamado para dar una respuesta trascendente a la sociedad en la que vivimos demostrando nuestra capacidad.

(18) Cornejo y Rosado Miguel Ansel. EXCELENCIA DIRECTIVA PARA LOGRAR LA PRODUCTIVIDAD, ed. Grad, 1989, p. 5.

F. Fe y Voluntad de Decisión

La fe es un valor y una cualidad del alma que nos mueve a realizar grandes cosas, sin miedo ni temor, por lo cual debemos creer en nosotros mismos, teniendo seguridad de que hacemos lo correcto, así debemos estar conscientes que como individuos formamos parte de una sociedad y como tales debemos realizar ciertas actividades que van encaminadas al desarrollo del país, por lo cual, como trabajadores debemos estar conscientes que sin nosotros la producción baja, debemos, así mismo tener un sentido de responsabilidad y del talento que nos caracteriza o que poseemos, teniendo fe y la voluntad de desafiar nuestras adversidades para lograr el éxito.

G. La Modernización y la Tecnología

El conjunto de conocimientos, métodos y máquinas organizadas con fines de producción ha jugado un papel importante en la actividad económico-productiva, ya sea que se encuentre incorporada a la fuerza de trabajo, a los bienes de producción o a sistemas de información.

La Tecnología ofrece una amplia gama de elección de métodos y equipos para realizar las tareas con diferentes niveles de eficiencia y para niveles equivalentes, posibilidades o requerimientos distintos en cuanto al uso de los factores.

Los beneficios de la tecnología moderna facilitan la realización de las operaciones, aceleran el ritmo de la producción y, en consecuencia, se obtiene un mayor volumen de artículos. Sin embargo, es importante destacar que

al hablar de tecnología moderna, no necesariamente se debe pensar en maquinización, sino en la utilización de los métodos, sistemas e instrumentos que permitan el aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles y que sean adecuados para el país; por lo cual es necesario dedicar especial atención a la selección de la tecnología que se va a utilizar, para no instalar una capacidad de producción mayor a la que se requiere para abastecer el mercado.

La tecnología empleada en países actualmente en desarrollo es originaria de los países con economías industrializadas de Europa y de América del Norte. Estos países donde los salarios son altos, se han caracterizado por la relativa escasez de mano de obra y la abundancia de capitales; por lo que no es de sorprender que algunos equipos se hayan concedido de forma que permitan economizar mano de obra para determinado nivel de producción.

En nuestro país, uno de los elementos necesarios para aumentar la productividad es el relativo a la obtención de una tecnología adecuada, ya que mientras los investigadores mexicanos compiten internacionalmente en ciencia pura, las necesidades tecnológicas más elementales del país permanecen insatisfechas. De este modo, el sistema educativo nacional emplea sus escasos fondos para elaborar brillantes investigaciones que se quedan en el "cajón de las universidades". (19)

Por lo cual si se quieren eliminar gastos improductivos, se debe comercializar la investigación. Por otra parte México es un país que necesita desarrollos tecnológicos muy primarios, y por el contrario los investigadores se dedican por lo general a trabajar en proyectos sin aplicación inmediata o sin aplicación alguna, cuando debieran concebir el producto de su labor como cualquier otra mercancía.

Ahora bien, un problema característico del mexicano es la falta de con-

(19) Sin autor, Investigación Tecnológica: la Torre de Marfil se pone en Venta, en Expansión, vol. XVIII, N° 439, abril 1966, México, p. 62.

fianza de lo hecho en México, ya que se cree sin duda alguna que todo lo que hacemos está mal o que un determinado producto no reúne los elementos necesarios para competir en el mercado internacional por falta de una tecnología que se adhiera a nuestras necesidades.

Otro factor que influye en la educación tecnológica en México, es el relativo a las disposiciones legales existentes, que prevén, en caso de la comercialización de las investigaciones, que los derechos de patente queden en manos del Instituto. De esta manera el investigador queda fuera del "reparto de utilidades" (realizado sólo entre el empresario y la escuela). Es evidente que así se desalienta el ingenio y el esfuerzo por buscar innovaciones o adaptaciones tecnológicas.

La inversión extranjera tiene gran influencia en la tecnología, toda vez que con ésta se propicia la utilización de tecnologías adecuadas a la dotación de recursos del país, ya que estas empresas con inversión extranjera las han desarrollado y bajo condiciones adecuadas pueden negociar sus transferencias. Esta transferencia tecnológica "incrementa los niveles de eficiencia y productividad de la actividad industrial nacional, abatiendo costos de manera que se reflejen en precios y calidad competitivos en los mercados del exterior". (20)

Dada la orientación exportadora de las empresas con inversión extranjera, es fundamental la utilización de tecnologías que les permitan niveles de eficiencia para poder entrar en la competencia del comercio internacional.

Gracias a la cantidad de conocimientos tecnológicos con que contamos hoy en día, se ha hecho posible ser más eficientes en la producción, debido a que

(20) Ibid., p. 64.

se promueve la competencia de las empresas en el mercado interno, estimulándose con ello el incremento de los niveles de productividad y de esta manera poder ofrecer productos de gran calidad y a precios similares a los que se comercian a nivel mundial.

En conclusión podemos decir que sin una adecuada educación y capacitación, sería casi imposible utilizar la tecnología del exterior y mucho menos crear la nuestra, de tal suerte que la capacitación sea un elemento más de la productividad. Situación por la cual se hace necesario la creación de una legislación laboral que además de promover la capacitación, desarrolle por medio de ésta, nuevos incentivos a los trabajadores.

H. Control de Calidad

Aún y cuando el tema de calidad es amplio, se presentará un panorama global sobre los aspectos más relevantes.

El control de calidad, en términos comerciales se refiere a un producto que cumple sus ofrecimientos, satisfaciendo las necesidades de un cliente. (21)

Para comprender el concepto moderno de calidad, es conveniente analizar su gestación. Tenemos pues que, hasta principios del siglo XX, las empresas eran muy pequeñas, y por ende sus sistemas administrativos muy sencillos. A medida que empezaron a utilizarse las técnicas de producción en serie, el tamaño de las empresas fue cada vez mayor, por lo que se hizo necesaria la especialización de funciones. Al principio el problema del control de calidad

(21) Tarín G. Carlos, Calidad Total, en la Revista Recursos Humanos, IMEF, año XVII, núm. 8, agosto 1989, p. 52.

estaba resuelto con la contratación de supervisores encargados de coordinar las actividades de grupos obreros; posteriormente surgieron departamentos de control de calidad, cuya función era inspeccionar el 100% de las piezas fabricadas para verificar que cumplieran con ciertas normas de calidad.

Durante la Segunda Guerra Mundial, se incrementaron los volúmenes de producción, lo que condujo a la aparición del "Control Estadístico de Calidad"; el empleo de estas técnicas constituyó un avance significativo, ya que la inspección del 100% fue sustituida por la inspección por muestreo.

Posteriormente, a fines de la década de los cuarenta, el concepto de control de calidad se caracterizaba por:

- a) Definir la calidad como el apego a normas.
- b) Se lograba mediante la inspección del producto terminado.
- c) La responsabilidad recaía en el departamento de control de calidad.

Para 1950, los doctores Deming y Juran (especialistas norteamericanos en el campo del muestreo), participaron en seminarios organizados por la Unión de Científicos e Ingenieros japoneses, cuyo objetivo era difundir las técnicas de control de calidad estadístico; el cual fue despertando gran interés tanto en el gobierno como entre empresarios y asociaciones profesionales.

Si bien es cierto que el Control total de calidad surgió en Japón gracias a la asesoría de especialistas norteamericanos en Estadística, también lo es el hecho que incorporó nuevos enfoques que lo hicieron pasar de ser una herramienta cuantitativa a toda una filosofía administrativa.

El Control de Calidad, generalmente va dirigido o mejor dicho, es utilizado en las empresas o industrias en donde se manufactura algún tipo de producto, por tal motivo es necesario cumplir con las características que dicho

producto requiere, ya que el mismo y sus partes componentes pueden estar diseñados de tal forma que resulte imposible emplear los procedimientos o métodos de fabricación más económicos, o quizás es posible que al diseñar los componentes no se hayan tomado en cuenta las ventajas de la maquinaria de alta producción. Asimismo, la fijación equivocada de normas de calidad, por exceso o por defecto, puede incrementar el contenido del trabajo.

Por lo tanto, "la primera medida para aumentar la productividad y reducir el costo del producto, es suprimir del modelo y especificación todas las características que tiendan a causar un exceso en el contenido de trabajo y que los diseñadores o la dirección puedan evitar; además las normas de calidad deben ajustarse a las necesidades. No deberán ser ni demasiado altas ni demasiado bajas, habrán de ser estables. La dirección deberá conocer exactamente las necesidades del mercado y las del consumidor". (22)

En lenguaje común, un producto de calidad generalmente significa lo mejor, usualmente el modelo más costoso en un grupo de productos y servicios similares. Así, un Rolls Royce por ejemplo, es un producto de calidad; sin embargo, aquellas personas responsables de la calidad de un producto o de un servicio en una organización necesita de una definición más precisa, esto puede referirse a las tolerancias establecidas en la producción o al porcentaje de unidades que cumplan con esas tolerancias. Existe un gran número de definiciones precisas de calidad que reflejan distintas características de productos o de servicios, diferentes técnicas de medición y, diversas formas de expresar estándares.

(22) Oficina Internacional del Trabajo, op. cit., p. 22.

Una definición general de la calidad debe encontrarse al alcance de la comprensión del público en general y deberá referirse a su uso técnico y específico para que éste sea operacional.

"La calidad es el grado en el cual un producto o servicio se ajusta a un conjunto de estándares predeterminados, relacionados con las características que determinan su valor en el mercado y su rendimiento en función del cual ha sido diseñado". (23)

La calidad es satisfacer varias pruebas, así como reunir ciertas características, sean buenas o malas, aceptables o inaceptables, presentes o ausentes.

Existe otra clasificación de la calidad y es aquella que hace referencia a una unidad específica en contraposición a un conjunto o grupo de unidades, es decir, que la unidad cumpla o no con los criterios establecidos, esta definición puede referirse a un producto o servicio.

Otra clasificación de las características de calidad se da en términos de atributos funcionales y estéticos. Un atributo funcional afecta directamente el rendimiento del producto o servicio y, un atributo estético afecta la apariencia o alguna otra característica que, si es defectuosa, hace que el producto o servicio resulte menos deseable en el mercado, pero no afecta el rendimiento de la función perseguida.

Existen dos tipos de factores que afectan la calidad:

- a) Factores Técnicos: Varios factores tecnológicos contribuyen directamente en los errores y en consecuencia en el nivel de calidad producida.

Los factores técnicos citados a menudo son:

(23) Everett E. Adam Jr., et. al. James C. Herhaver y William A. Ruch Productividad y Calidad, Trillas, México 1985, p. 22.

- 1) Diseño de producto: se refiere a su diseño en cuanto afecta la forma como se produce.
- 2) Diseño del proceso: incluye el diseño de la instalación general.
- 3) Materias primas y partes adquiridas: requieren de una especificación de calidad y una medición subsecuente al recibirlas.
- 4) Equipo y herramientas: son indicadores generales del nivel de automatización dentro del proceso de conversión.

El grado de sofisticación científica de cada uno de estos factores, así como de las interacciones de los mismos, contribuye tanto al nivel potencial de calidad como a la consecución de ese potencial en la operación del proceso.

- b) Factores Conductuales: El material teórico sobre la motivación y el control de calidad, ha revelado numerosas variables conductuales que parecen afectar la calidad del rendimiento. Se ha descubierto que varios de estos factores conductuales contienen datos de calidad sobre los cuales se ha informado uniformemente, al menos para que puedan hacerse algunas generalizaciones, los factores obtenidos son:

1. Característica del trabajo.
2. Diseño.
3. Instrucciones: deben recalcar la calidad.
4. Actitudes del trabajador: la importancia de sus trabajos es decisiva en la calidad de su rendimiento.
5. Relaciones de contingencia.

Las características del trabajo y el diseño de éste, están estrechamente relacionadas, pudiéndoseles considerar como un sólo factor bajo el concepto de

"Alcance de la tarea: y se define como la incorporación del enriquecimiento y agrandamiento de las responsabilidades y/o actividades dentro de una tarea"; (24) es decir, cada trabajador dependiendo de la variedad, autonomía, retroalimentación e identidad que tenga el producto, responderá de diferente manera, las personas se equivocan porque son capaces de hacer muchas cosas distintas de manera diferente, porque en el ambiente de trabajo donde se encuentran, existen gran número de factores que pueden causar errores. El primer factor, la capacidad humana, sugiere una variabilidad que no existe cuando las máquinas reemplazan a los seres humanos. Sin embargo, la estandarización por medio de máquinas no es el objetivo final, puesto que muchas tareas requieren de la capacidad y variabilidad humana para cumplir con los estándares de calidad preestablecidos.

Ahora bien, para que una empresa prospere, es indispensable que mantenga un equilibrio entre los intereses de clientes, empleados y accionistas. Los clientes demandan buenos productos a precio justo. Los empleados desean una adecuada retribución económica y un ambiente de trabajo agradable. Finalmente, los accionistas esperan una utilidad acorde con el monto y riesgo de su inversión.

Al fabricarse productos de calidad, disminuyen los rechazos y desperdicios o reprocesos, es decir, se incrementa la productividad.

En Japón, se considera que la productividad es un producto de la calidad. Este argumento se apoya en los problemas de calidad que afectan a la productividad tales como: re-trabajo, desperdicio, garantía, costos de servicio, órdenes de cambio, errores de documentación, etc.

(24) Ibid., p. 24.

El término "productividad en su acepción más sencilla es sinónimo de efectividad, eficacia y eficiencia". (25)

El concepto moderno de calidad, va enfocado a la prevención del error y el hábito de la mejora.

En 1988, nace en México, la Fundación Mexicana para la calidad total (FUNDAMECA), la cual, tiene como misión impulsar y promover una cultura de calidad adecuada a nuestro entorno, y así contribuir al desarrollo nacional.

FUNDAMECA reconoce y admira los esfuerzos llevados a cabo por algunas empresas, sin embargo, esto no es suficiente, se requiere del cambio de las actitudes y valores, por lo menos de la mayoría de los trabajadores, gerentes y directivos mexicanos, tanto en las empresas como en todo tipo de instituciones, sean públicas o privadas.

Para FUNDAMECA, la calidad genera autoconfianza, haciéndonos mejores personas, nos revalúa y dignifica, nos permite ofrecer mejores productos y servicios a la sociedad, logrando con esto que nuestras organizaciones sean más competitivas. Dicha Fundación define la calidad "como el cumplimiento de las expectativas del cliente o usuario y satisfacción adecuada de sus necesidades". (26)

Es así que para la referida fundación, la calidad productiva está íntimamente ligada a la calidad de vida, toda vez que los trabajadores, antes que productores son seres humanos y, los usuarios antes que consumidores,

(25) Pozo Pino Jaime, Productividad (Desarrollo Organizacional), ed. Futuro Latinoamericano, México 1983, p. 23.

(26) S/A Apertura, Modernización y Desarrollo del Sistema Financiero, Calidad Total: Principal reto del Sector Financiero Mexicano, año XIX, Núm. 1 1990, p. 42.

también son seres humanos. Por tanto, donde hay calidad total, también debe haber una mejor calidad de vida, ya que la calidad no es un fin, sino un medio para alcanzar otros fines de mayor trascendencia, tales como desarrollo, mejor distribución de la riqueza, mejor calidad de vida, etc., es por eso, que la calidad no es una metodología o un conjunto de tecnologías para ser implantadas dentro de una organización, sino que es un valor o conjunto de valores que generan actitudes y comportamientos en el trabajo y fuera de éste.

Calidad, podemos decir que es precisión, desarrollo humano, uso de tecnologías duras y suaves, alternas y avanzadas. Calidad es el orgullo de lo hecho por uno mismo o en conjunto con otras personas, es tener una actitud de superación constante, de perfeccionamiento continuo, de buscar siempre lo mejor.

Por lo anterior, concluimos que el control de calidad empieza con educación y termina con educación. Para promover el control de calidad, con participación de todos, hay que dar educación a todos los empleados, desde el más alto nivel jerárquico hasta el más inferior.

La Capacitación, sin duda alguna juega un papel de suma importancia, ya que ayudará a este tipo de educación, por lo que debe abarcar el concepto de calidad, como algunos otros elementos básicos que faciliten el análisis de los productos.

C A P I T U L O I V

LA CREACION DE UN NUEVO DERECHO LABORAL, A FIN DE QUE SE ADECUA A LAS NECESIDADES QUE REQUIERE LA DECADA DE TRANSFORMACION MUNDIAL.

Introducción.

La Ley Federal del Trabajo, es un instrumento importante que norma las relaciones obrero-patronales. Sin embargo, el artículo 123 de nuestra Carta Magna es la base y pilar en el cual se sustenta la legislación laboral, pero con el paso del tiempo se hace necesaria una nueva legislación sobre el trabajo que responda a las actuales circunstancias y a las nuevas condiciones que el México moderno demanda.

Debido a que la Ley Reglamentaria del artículo 123 ya no era acorde con el contenido jurídico, ni con los hechos que regulaba -aunado a la apremiante necesidad de llevar a cabo una profunda revisión a nuestra legislación laboral, respetando sus principios y bases sustanciales que le dan vida y esencia- se buscan reformar el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

La Comisión de Trabajo y Previsión Social de la LIV Legislatura de la H. Cámara de Diputados, publicó en el mes de agosto de 1989 las reformas que al respecto se han realizado a nuestra Constitución.

De ellas destacan, para fines de nuestra investigación, todas las relacionadas con el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento. Esto nos permitirá elevar los niveles de productividad y de calidad y estar en mejores condiciones de afrontar los retos de la competencia y del acceso a los mercados internacionales; también a mejorar el nivel de vida de todos los mexicanos.

Las reformas que se sugieren a continuación están encaminadas a tener una aplicación, no deben buscar la satisfacción de intereses personales y deben aplicarse al caso concreto, es decir, su aplicación debe ser práctica.

En primer término, y como señalamos en capítulos anteriores, un factor que influye determinadamente en la vida de los trabajadores es el relativo a los salarios. En la actualidad representan un grave problema laboral, toda vez que los salarios mínimos día a día van mermando el poder adquisitivo de los trabajadores.

Por ello es necesario que al trabajador se le pague en relación directa con la riqueza que produzca.

De todos los elementos que intervienen en la producción, el más importante es la mano de obra. Situación por la cual no se justifica, desde ningún punto de vista, que el obrero, siendo el que más pone de su parte en la elaboración de los satisfactores, sea el que menos se beneficie, por lo menos, así lo demuestra la realidad mundial. Si fuera justo el sistema de distribución de la riqueza que se crea, no habría tanta diferencia entre los que invierten un capital y los que invierten su fuerza de trabajo.

La Ley Laboral debe, en todo caso, garantizar una correcta forma de retribución del esfuerzo desarrollado, esto es, que todos se beneficien en la medida de su esfuerzo y del resultado de éste.

Por lo que respecta a la estabilidad en el empleo, ésta constituye sin duda alguna, factor de suma importancia en la Ley Laboral, debido a que los conflictos individuales de trabajo derivan, por lo general, en el despido del trabajador, entendido como expresión unilateral de la voluntad del Patrón de dar por terminada la relación laboral.

Si bien, la Constitución mexicana establece la libertad de trabajo lícito y el derecho que toda persona tiene al trabajo digno y socialmente útil, resulta contradictorio, que la misma ley permita que se restrinja el ejercicio de tales prerrogativas, es decir, el permitir que a los trabajadores se les despidan de su empleo sin causa justificada; amén de que a los referidos trabajadores primero se les priva de un derecho constitucional y después la ley les ofrece la opción de recuperar el empleo o recibir una indemnización mediante juicio seguido ante las autoridades del trabajo competentes. Sin embargo, el hecho de que el trabajador deba someterse a un proceso, después de mucho tiempo (años), la autoridad laboral resolverá si condena o absuelve al patrón, en tanto, ya se lesionaron los intereses jurídicos y patrimoniales de los trabajadores despedidos, quienes llegan a juicio, en la mayoría de los casos, en total desventaja a enfrentar, además, la corrupción y los abusos que imperan en el ámbito de los tribunales laborales.

Por lo anterior, se propone que en la nueva Ley Laboral se prohíba que se separe a un trabajador sin un juicio previo en el que se demuestre a la autoridad la causal de despido y que aquélla decida si el despido es o no procedente y en su caso determinará la indemnización que corresponda, debiendo el patrón pagarle antes de dar por terminada la relación de trabajo. Pienso que de esta manera se evitaría que la parte más débil tenga que ocurrir ante la autoridad laboral competente para hacer valer sus derechos, en tanto el patrón abusa de la ignorancia de su trabajador.

Con esta propuesta de alguna manera evitaríamos que tanto las juntas locales, así como el Tribunal Federal Laboral tengan las cargas de trabajo tan pesadas y también se podría lograr con esta medida que efectivamente la impartición de la justicia sea expedita y más eficiente.

Con respecto a los trabajadores de confianza y los que se encuentran regulados por el apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en este capítulo también proponemos una reforma a la Ley Federal del Trabajo y al artículo 123 constitucional.

En este orden de ideas, es necesario abrogar el apartado B del referido precepto constitucional, es decir, suprimir el apartado, quedando solo un régimen laboral que abarque la protección de todos los trabajadores que presen sus servicios de manera personal y subordinada, de tal suerte que en el artículo 123 constitucional quedarían reunidas todas las disposiciones laborales existentes.

La eliminación del citado apartado B del artículo 123 se basa en el principio de igualdad de las personas; no debiendo existir en consecuencia dos clases de trabajadores ni dos clases de leyes.

Por lo que toca a los empleados de confianza, ya anteriormente señalamos que son trabajadores y por tal situación deben de esar sujetos a una misma norma laboral. Si las leyes son de aplicación general, no debe por qué limitarse la protección de éstos; por el contrario, debe eliminarse el término de "confianza" y en caso de no poder hacer esto, se propone que los empleados de confianza sean sujetos de protección legal, ya que como lo establece el artículo 185 de la Ley Federal del Trabajo, "el patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47". (1)

(1) Trueba Urbina... op. cit., p. 116.

Este artículo, deja en total estado de indefensión al trabajador de confianza, ya que la "pérdida de confianza" dará margen a que se rescinda con facilidad el contrato de trabajo, corriendo un gran riesgo este tipo de trabajadores; además la llamada pérdida de la confianza, da poderes ilimitados al patrón para despedirlos injustificadamente.

Es importante considerar otra ventaja patronal, cuando el trabajador de confianza representa una molestia para el patrón, éste puede acudir al depósito de la indemnización que hace referencia el artículo 50 de la referida legislación laboral, con la cual deja de obligarse a una posible reinstalación del trabajador y lo conduce al desempleo, hecho que atenta contra un principio de derecho humano, pues no existe causa justificada para su despido.

Por lo anterior podemos concluir que si la Ley Laboral se reformara tendría que ser en el siguiente sentido:

1. Dejar establecido que el carácter tutelar de la Ley Federal del Trabajo es extensivo a los trabajadores de confianza.
2. Supresión del apartado B que impide amparar jurídicamente a los trabajadores de confianza que son despedidos injustificadamente.
Por último,
3. Permitir el derecho de libre asociación para los trabajadores de confianza, así como lo tienen los de base, sin que exista amenaza de despido por no coincidir con los intereses patronales; por lo cual la nueva legislación debe separar los intereses de la empresa de los intereses de este tipo de trabajadores.

En cuanto a la capacitación y adiestramiento previstos en la actual Ley Federal del Trabajo, no contemplan la revolución tecnológica a la que

está sujeta el trabajador, situación por la cual, es necesario contemplar el derecho a la capacitación y adiestramiento no sólo en el trabajo actual o en el nuevo puesto, sino también en las nuevas tecnologías conocidas y aplicables en el ámbito laboral de que se trate, distinguiendo de manera precisa, las categorías de lo que es adiestramiento y de qué es capacitación que nuestra Ley Laboral no contempla.

Por otra parte, si se busca conquistar mercados internacionales y responder a la competencia con empresas extranjeras, requiere una mayor productividad y una calidad superior, por ello debe contarse con personal diestro y capacitado, lo que interesa al trabajador porque hace posible que obtenga ascensos y una mayor remuneración; al patrón porque aumentan sus utilidades y a la sociedad misma, porque la economía del país se fortalece; para tal caso es necesario precisar la obligación permanente de las empresas de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento en atención al interés general que existe en contar con una mano de obra eficiente.

Al cumplir el patrón con la obligación de capacitar a sus trabajadores, éstos no tendrán más que cumplir con esta capacitación, siempre que les interese conservar su empleo.

La productividad en el trabajo es un punto clave que debe reglamentarse en la nueva legislación laboral, estableciendo estímulos y premios para los trabajadores que la incrementen y desde luego sanciones para quienes la hagan decrecer.

La Ley Federal del Trabajo establece como obligación a cargo de los trabajadores la de prestar un servicio contratado con todo esmero, cuidado e intensidad apropiados, igualmente establece en beneficio de los trabajadores el

derecho al reparto de utilidades, las cuales es innegable que se generen por la conjunción de esfuerzos tanto patronales cuanto obreros, mas sin embargo por regla general, el patrón, quien da la oportunidad de trabajo al obrero, sólo aporta el capital para que sea el trabajador quien lo haga productivo con su esfuerzo personal. Dicho esfuerzo, sin lugar a dudas, debe ser retribuido en la misma medida de su intensidad y si bien al final de cada ejercicio es el elemento generador de las utilidades a repartir, no sólo es en ese momento cuando debe reconocerse o premiarse, sino que debe ser diariamente a través de un programa de reconocimiento por objetivos.

Por lo anterior, es necesario encontrar la fórmula que permita identificar al trabajador productivo, que se esmera en su propio beneficio y superación, para estimular su trabajo e impulsar su desarrollo económico y social, pues es a nivel colectivo como dicha actitud y conciencia de la clase trabajadora provocará un impulso definitivo a la economía nacional en beneficio de todos.

A nadie le resultan extraños los vicios y deformaciones que con el tiempo se han generado y que han provocado al mismo tiempo una baja productividad, producto únicamente de la falta de conciencia colectiva y de superación social, actitud que debe ser seriamente reprimida hasta lograr su desaparición, pues en la medida que dicha actitud desaparezca, desaparecerá también la vieja y obsoleta idea deformada de conciencia de clase. Puesto que el tener conciencia de clase consiste en ser sabedor de que se forma parte de una sola fuerza productiva, que debe desarrollarse en beneficio propio y colectivo, que genere mayor riqueza nacional y estimule la economía de la nación en beneficio de todos los mexicanos. Por ello es innegable que también la clase patronal deberá concientizarse que no es apatía, sino que su aportación

de capital y fuentes de trabajo son sólo una parte trunca que de nada serviría sin el esfuerzo y loable labor de la clase trabajadora, con quien tendrá la obligación ineludible de compartir el producto de ambos sectores, los cuales únicamente serán productivos bajo la conciencia de unidad de beneficio de un fin común.

De ahí, que se proponga que dentro de la nueva Ley Laboral se establezca una fórmula de premios y estímulos al trabajo productivo que vaya más allá de lo que podría considerarse el simplemente cumplir con la obligación contratada, así como una serie de sanciones para los que no desarrollen dicho esfuerzo y que ni siquiera alcancen el nivel productivo normal, pero ello, complementado con una serie de obligaciones a cargo de los patronos de reconocer y estimular tales esfuerzos.

La realidad actual del país requiere de una labor de conjunto verdaderamente productiva en los que los factores de ésta tomen su lugar bajo el propósito común de lograr el beneficio social que permita obtener el beneficio de la clase trabajadora, el incremento de los niveles salariales y conlleve a una verdadera Justicia Social.

CONCLUSIONES

- 1º Para que pueda existir una gran productividad, es necesario que al hombre como tal se le proporcione la educación necesaria y una eficiente capacitación para lograr la productividad antes señalada, lo cual redundará en la satisfacción de los factores de vida mínimos aceptables, tales como casa, vestido y alimentación.
- 2º La Productividad, sin duda alguna, representa un instrumento básico para impulsar el desarrollo económico y social.
- 3º En México, se requiere de seguridad en uno mismo, en lo que está haciendo, hay que ser perseverante y de esto se carece por factores que se remontan a la educación familiar.
- 4º Es necesario comprometerse con la actividad que se tiene encomendada, debiendo haber por consiguiente conciencia para así realizar los objetivos con calidad y eficiencia.
- 5º El mexicano debe arriesgarse, ya que cada quien trabaja para su "santo", cada uno ve por su patrimonio y no por la sociedad.
- 6º Un grave problema que afecta a México, sin duda alguna es la falta de planeación, debido a que ciertas áreas crecen en un sentido casi accidental, por necesidad, pero no bajo una estrategia definida.
- 7º Los mexicanos tenemos que decidirnos a actuar para romper esa actitud cómoda y mediocre del que espera que las cosas sucedan.
- 8º Por medio de la capacitación, no sólo se desarrollarán las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, sino que también va a perfeccionar su nivel cultural e intelectual.

- 9º La capacitación se reconoce como parte medular de la productividad, toda vez, que con ésta el individuo podrá satisfacer un mayor número de necesidades y de objetivos personales. Al igual que siguiera en la empresa.
- 10º Para elevar los niveles de productividad, es necesario que tanto los Gobiernos, así como los patrones y trabajadores, actúen de manera conjunta y para lograrlo, es necesario también que las leyes laborales sean más precisas, debiéndose cumplir y ser de aplicación práctica.
- 11º En lo que a trabajadores de base, de confianza y al servicio del Estado se refiere, no debe existir una distinción tan marcada, ya que de una u otra forma son trabajadores, por lo cual se encuentran protegidos por las leyes del trabajo, debiendo contar con los mismos derechos y obligaciones para poder ser más productivos sintiéndose seguros en su empleo.
- 12º Para que en México exista un progreso, es necesario que ciertos elementos tales como: la economía, el medio, la sociedad, los valores espirituales y las leyes, intervengan al mismo tiempo.
- 13º Todos los países, requieren de una implantación de planes que contengan acciones congruentes, dirigidas a eliminar o reducir el desperdicio de los factores humanos y materiales que garanticen la viabilidad del progreso mediante leyes y reglamentos que permitan el desarrollo del país.
- 14º Una sociedad sólo logrará su desarrollo con altos índices de productividad cuando sea capaz de integrar en su seno al elemento más dinámico y que no es otro que el factor humano.
- 15º Es necesario que los directivos, tengan los conocimientos necesarios a fin de que puedan darse cuenta de los esfuerzos que están llevando a cabo sus subordinados y así poder incentivarlos y motivarlos.

- 16º Con frecuencia los problemas de ineficiencia y mala calidad son diagnosticados como falta de motivación del personal, sin embargo, es imposible pedirle a un trabajador que esté motivado cuando en su lugar de trabajo se encuentra con equipos en mal estado, con falta de elementos necesarios para trabajar, en general, con una improvisación de los diversos componentes del trabajo; ciertamente estos problemas existen en cualquier organización y en ocasiones llega a ser imposible eliminarlos aunado lo anterior al comportamiento del trabajador que actúa de acuerdo al trato con sus compañeros, pero es necesario que todas las personas que se encuentran dentro de una organización sientan que su participación en la misma es de gran utilidad.
- 17º En cualquier ámbito de trabajo, prevenir es siempre mejor que corregir, por eso, el primer principio de trabajo es que para lograr una alta calidad, los diversos elementos que componen su ejecución tienen que estar diseñados y ser los idóneos para lograr un buen resultado en términos de calidad, costo y oportunidad. Por diversos elementos de trabajo nos referimos a los equipos, materiales, herramientas, personal y métodos de trabajo ya que cuando no se tienen los elementos más adecuados, casi es un milagro que se pueda hacer un buen trabajo en forma constante, y para lograrlo se requiere que cada área relacionada con estos elementos cumpla adecuadamente con su labor.
- 18º En lo que a tecnología se refiere, en nuestro país, abusamos mucho de la misma, en lugar de usarla adecuadamente se abusa de los equipos al no darles el mantenimiento necesario, al correrlos por encima de su capacidad de producción y sobre todo al no tener personal que conozca adecuadamente su funcionamiento, es decir, que no tenga una adecuada capacitación, la cual se aleja de los objetivos perseguidos por la Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

1. SILICEO ALFONSO, Capacitación y Desarrollo de Personal, México, ed. Limusa, 1981, pp. 125.
2. MENDOZA NUÑEZ ALEJANDRO, Manual para determinar necesidades de capacitación, ed. Trillas, 1982, pp. 131.
3. ARIAS GALICIA FERNANDO, Administración de Recursos Humanos, ed. Trillas, 1982, pp. 320.
4. CORNEJO Y ROSADO MIGUEL ANGEL, Excelencia directiva para lograr la productividad, ed. Grad, México, 1989, pp. 195.
5. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA, Introducción al estudio del trabajo, tercera edición (revisada), Suiza 1983, pp. 451.
6. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Manual de Derecho del Trabajo, ed. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, 1982, pp. 631.
7. DE LA CUEVA MARIO, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, ed. Porrúa, México 1984, T. I y II.
8. CAVAZOS FLORES BALTAZAR, 35 Lecciones de Derecho Laboral, ed. Trillas, México 1933, pp. 385.
9. CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO, Diccionario Jurídico Elemental, 2ª ed., ed. Heliasta, Buenos Aires 1982, pp. 344.
10. VILLORO TORANZO MIGUEL, Metodología del trabajo jurídico, 4ª edición, Textos Universitarios, México 1982, pp. 125.
11. Lecturas Universitarias, Antología de Estudios sobre la Investigación Jurídica, México, Universidad Nacional Autónoma de México, 1978, pp. 276.
12. RUIZ TORRES HUMBERTO y SOBERANES FERNANDEZ JOSE LUIS, Lineamientos prácticos para la presentación de originales (en materia de investi-

- gación jurídica), Universidad Nacional Autónoma de México, 1982, pp. 109.
13. DE BUEN L. NESTOR, Derecho del Trabajo, ed. Porrúa, México 1955, T. II, pp. 887.
 14. EVERETT ADAM JR.: JAMES C. HERHAVER Y WILLIAM A. RUCH, Productividad y Calidad, Trillas, México 1985, pp. 22.
 15. POZO PINO JAIME, Productividad, Desarrollo Organizacional, ed. Futuro Latinoamericano, México 1983, pp. 169.
 16. La Sociedad Internacional para la Información Educativa, Inc., EL JAPON DE HOY, ed. Japan Echo, Ina., España 1989, pp. 181.
 17. FLORES GOMEZ GONZALEZ FERNANDO y CARVAJAL MORENO GUSTAVO, Nociones de Derecho Positivo Mexicano, Porrúa, México 1979, pp. 339.

LEGISLACION

1. TRUEBA URBINA ALBERTO y TRUEBA BARRERA JORGE, Ley Federal del Trabajo, ed. 62ª, ed. Porrúa, 1990, pp. 915.
2. Jurisprudencia laboral, 1917-1981, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982, pp. 315.
3. TRUEBA URBINA ALBERTO y TRUEBA BARRERA JORGE, Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Porrúa, México, pp. 510.

REVISTAS

1. PODER EJECUTIVO FEDERAL, Programa Nacional de Capacitación y Productividad, 1984-1988.
2. REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Núm. 4, Tomo V, julio-septiembre 1982, 8ª época.

3. Panorama, CRONICA INTERNACIONAL DE ASUNTOS LABORALES, Núms. 1, 2 y 3, vol. I, 2ª época, Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
4. TARIN G. CARLOS, Calidad Total en la Revista Recursos Humanos, IMEF, año XVII, núm. 8, agosto 1989, pp. 210.
5. S/A, Apertura, Modernización y desarrollo del sistema financiero, calidad total: Principal reto del sector financiero mexicano, IMEF, Año XIX, Núm. 1, enero 1990, pp. 180.

DIVERSOS

MEMORIA, AUDIENCIAS PUBLICAS SOBRE REFORMAS AL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

COMISION DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, AGOSTO 1989.