



317
201

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ARAGON"

SALARIO, CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD EN LA
LEGISLACION LABORAL MEXICANA ..

T E S I S
PRUEBA ESCRITA DEL EXAMEN PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

RODOLFO ROMERO FLORES
SAN JUAN DE ARAGON, ESTADO DE
MEXICO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1994



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.

INDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCION

CAPITULO I SALARIO

1.- El concepto de salario.....	7
2.- Principales antecedentes constitucionales e históricos en materia de salario.....	15
3.- Regulación jurídica del salario	31
4.- Diferentes sistemas empleados para la fijación del salario	51
5.- Situación actual del salario en México	62
6.- Derecho comparado	67
7.- Perspectivas de la legislación laboral mexicana en cuanto a salario	74

CAPITULO II CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

1.- Concepto de capacitación y adiestramiento	82
2.- Principales antecedentes constitucionales e históricos en materia de capacitación y adiestramiento	92
3.- Regulación jurídica de la capacitación y adiestramiento	101
4.- Situación actual de la capacitación y adiestramiento en México	111
5.- Derecho comparado	115
6.- Perspectivas de la legislación laboral mexicana en cuanto a capacitación y adiestramiento	124

CAPITULO III PRODUCTIVIDAD

1.- Concepto de productividad	132
2.- Principales antecedentes históricos en materia de productividad	133
3.- Regulación jurídica de la productividad	135
4.- Situación actual de la productividad en México	141
5.- La productividad en otros países	145
6.- Perspectivas de la legislación laboral mexicana en cuanto a productividad	148

CAPITULO IV ANALISIS Y PERSPECTIVAS DE LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA

1.- Salario	152
2.- Capacitación y adiestramiento	156
3.- Productividad	159

CONCLUSIONES	162
---------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA	168
---------------------------	------------

INTRODUCCION

Uno de los problemas laborales más graves que en la actualidad enfrenta México es el relativo a los salarios. Este problema ha persistido por largo tiempo perjudicando particularmente a los trabajadores, quienes día a día, viven en condiciones económicas desfavorables.

La presente investigación tiene por objeto analizar minuciosamente y demostrar cual puede ser la vía alternativa que se puede aplicar para ver mejorada la condición salarial del obrero. Una posible medida opcional que deberá emprenderse por parte de los sectores involucrados, consiste en vincular plenamente como elementos inseparables de cualquier tipo de relación laboral, a la capacitación y productividad con el aspecto salarial. Es evidente que estos tres importantes renglones laborales deberán encaminarse hacia metas y objetivos comunes.

Dentro de las razones que originaron la presente investigación se encuentra por una parte, la preocupación constante por los bajos niveles salariales que prevalecen en nuestro país y que han representado una compleja problemática difícil de superar; ante tal reto no se ha encontrado hasta la fecha una solución idónea o generalmente aceptada por los sectores involucrados para superarla; es por ello que con el afán de encontrar una solución precisa y profundizar en su contenido, se presenta un estudio acerca del salario, la capacitación y la productividad y por

consiguiente las perspectivas que se presentarán en nuestra legislación laboral.

En lo que respecta al desarrollo del presente trabajo; cada capítulo constituye un análisis de los citados aspectos laborales que se dirigen a exponer los antecedentes de cada uno de ellos; así como su regulación jurídica precisa y el enfoque muy particular que tienen los sectores gubernamental, obrero y empresarial sobre estos distintos rubros.

Por último se tratará, en el capítulo cuarto, el tema relativo sobre el reconocimiento y perspectivas de la legislación laboral mexicana en cuanto a salario, capacitación y productividad; donde se expone en forma sintética, la opinión particular que se tiene sobre estas importantes Instituciones laborales y su vinculación entre sí; como una medida precisa, para ver mejorada una de las más importantes condiciones de trabajo para el obrero; la condición salarial.

Solamente resta agradecer la valiosa oportunidad que me brindó la Universidad Nacional Autónoma de México a través de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales "Aragón", para el logro de una de las más importantes metas de mi vida; que ha representado para mí, un afán constante de superación como universitario y coparticipe en el sector laboral.

CAPITULO I SALARIO

1.- EL CONCEPTO DE SALARIO

A pesar de las dificultades que presenta este concepto, son bastantes los países incluyendo a México los cuales en sus disposiciones legislativas especifican en mayor o menor grado, las bases-específicas para orientar la fijación del salario. Veamos que en algunas ocasiones tales disposiciones se limitan a mencionar que los salarios deben ser retribuciones acordes para satisfacer las necesidades básicas de un trabajador sin entrar en otros detalles y aspectos relevantes. Si observamos, en "Costa Rica", la Constitución Política de este país, establece solamente que todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo que le procure bienestar y existencia digna. Otro ejemplo que cabe señalar con respecto a los diferentes criterios para fijar el salario lo constituye "Irán", el cual en su código de trabajo establece que el salario debe ser suficiente para garantizar al trabajador un nivel digno que le permita satisfacer sus necesidades elementales en cuanto a alimentación, vestido y vivienda. (1) En México, las necesidades básicas que deben tomarse en cuenta para orientar la fijación del salario se precisa más detalladamente. Tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo estipulan que el salario mínimo deberá ser una retribución suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación

(1) Gerald Starr, la fijación de los salarios mínimos, Ginebra, - Suiza : Ed. Oficina Internacional del Trabajo, 1981, p.100

obligatoria de los hijos. Entre los asuntos que debe tomar en cuenta la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a través de su Dirección Técnica se cuenta el costo de vida por familia, las condiciones económicas de las distintas áreas geográficas del país y el presupuesto para cubrir las necesidades de cada familia entre otras; las de orden material, tales como habitación, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural y las relacionadas con la educación de los hijos .

Es de particular importancia señalar que en nuestro país además de especificar los criterios básicos de fijación del salario nuestros textos jurídicos suelen mencionar la limitante que constituye la necesidad de tomar en cuenta las condiciones de la economía nacional. Al respecto en el Japón, la Ley de salarios mínimos dice simplemente que los salarios mínimos se fijarán teniendo en cuenta el costo de la vida de los trabajadores, los salarios pagados por trabajos análogos y la "capacidad económica normal de la industria-considerada". (2) Cabe señalar que nuestra legislación prevé para la fijación del salario mínimo un criterio mas detallado para tal efecto con respecto de otras legislaciones nacionales; mas sin embargo en cambio no deja de ser blanco de críticas constantes el concepto de salario remunerador y los problemas que plantea el mismo; críticas vertidas por los diversos sectores que integran nuestro panorama laboral; aspectos tales que necesariamente deben ser retomados para deducir un estudio detallado sobre el salario y que para los efectos del presente capítulo se analizarán con detalle en los subsecuentes puntos establecidos.

(2) Ibid; p.101.

SALARIO REMUNERADOR

Sobre el salario remunerador; las disposiciones legales - que en nuestro país ordenan salarios remuneradores son claras al - respecto, estableciendo las necesidades alimentarias y sociales - que deben cubrirse al trabajador, mas sin embargo son inoperantes - de hecho porque no existe una aplicación justa y generalizada de - estos propósitos; en la realidad la retribución o pago de los ser- vicios que presta un trabajador no son equitativos y no correspon- den al esfuerzo desempeñado por el operario; constituyendo la mano de obra un factor primordial dentro de la producción; es por ello - que en algunas ocasiones el sector empresarial en México quiere - pagar salario mínimo y quiere obtener utilidades depuradas en sus - empresas. El trabajador con un salario de subsistencia producirá - utilidades mínimas; sin embargo creemos que para nuestro país exis - te otra limitante mas en éste sentido; las condiciones de nuestra - economía nacional; asimismo creemos firmemente en que la modifica - ción de las disposiciones legales sobre salario remunerador no - constituyen la solución idónea para hacer efectivo el carácter re - munerador del salario; todo depende de las condiciones propicias - de nuestra economía y planta industrial; no dudamos sobre el exce - lente marco de referencia que es nuestro Artículo 123 Constitucio - nal en donde se marcan las pautas y mecanismos para determinar el - salario, desgraciadamente su aplicación depende en gran medida de una economía próspera; grado de prosperidad el cual todavía no - hemos arribado; por lo tanto dicho Artículo queda exclusivamente - como referencia Constitucional; y el sector laboral se ve en la - necesidad de buscar vías alternativas para lograr un salario -

remunerador; una de esas posibles vías alternativas lo es una -
mejor capacitación del trabajador y una mayor productividad del -
mismo.

PROBLEMAS QUE PLANTEA

En muchos países, el concepto de salario remunerador se -
encuentra intimamente vinculado al de salario mínimo desde que -
éste comenzó a aplicarse, y así es por lo cual abundan los textos-
legislativos donde se proclaman como objetivo esencial, el crite-
rio para la fijación del salario mínimo, pero cabe resaltar que -
aún en aquellos países donde su legislación no establece nada -
acerca de los objetivos y criterios para su fijación; el problema
de la noción de las necesidades de los trabajadores ha constituído-
un elemento de importancia en los debates nacionales sobre los -
niveles de salarios mínimos. Por ello no es sorprendente que la -
mayoría de casos, los órganos encargados de determinar la fijación
de los salarios mínimos, especialmente los países en vías de desa-
rrollo, de los cuales forma parte México, hayan comenzado su tarea
tratando de definir los problemas que plantea su fijación; en base
a las cantidades de bienes y servicios que se consideran indispen-
sables para satisfacer las necesidades de los trabajadores; asig-
nando en algunas ocasiones una " Canasta básica" (Experiencia Méxi-
co) determinada por los precios vigentes en el mercado de ciertos-
productos para poder determinar el ingreso requerido por un traba-
jador .

Pero nuevamente nos enfrentamos a otro problema; ya que -
hasta la fecha no se ha encontrado una forma razonablemente -

objetiva o generalmente aceptada de determinar cuales necesidades deberían incluirse para orientar la fijación del salario; a nuestro particular punto de vista, trataremos de dividir las necesidades alimenticias, necesidades sociales y consideraremos también la composición familiar de los trabajadores.

NECESIDADES ALIMENTICIAS

Como suele considerarse, las necesidades alimenticias son - las que menor problemática representan para determinarse; pero no dejan de representar serias dificultades. Existen cálculos de expertos en cuanto a los requerimientos alimentarios de un trabajador; pero estos cálculos distan de constituir una regla general, - ya que son muchas las regiones en nuestro país y en el mundo en - las cuales la mayoría de los trabajadores se ven obligados a subsistir con dietas que están muy por debajo de las normas nutricionales; pero además las necesidades alimenticias difieren en cada - trabajador en virtud de sus diferencias físicas y en cuanto al esfuerzo desarrollado en su trabajo o medio ambiente que les rodea.

Al respecto existen estudios serios que nos permitimos recomendar; hace algunos años se elaboró un estudio conjunto por parte de la Organización Mundial de la Salud (O.M.S) y de la Organización Mundial para la Agricultura y la Alimentación (F.A.O); en el cual se indica que el gasto típico de energía es de 140 calorías por hora para el hombre y de 100 calorías para la mujer tratándose de trabajos livianos; de 175 y - 125 para trabajos activos, y de 300 y 225 para un trabajo sumamente activo.

El mismo estudio fija las necesidades diarias de calorías - para un hombre de veinte a treinta y nueve años de edad que pesa - 65 kilogramos; en 2700 para trabajo liviano y 4000 para trabajo - muy pesado. (3) En el mismo orden de ideas, la determinación de - las dietas puede estar sujeta a las necesidades variantes en térmi- nos de proteínas, calorías, vitaminas y minerales.

Al encarar el tema de las necesidades alimentarias en nues- tro país, para poder determinar el nivel de ingreso de cada traba- jador, en éste renglón; nos encontramos que frente al órgano encar- gado de fijar los salarios mínimos, el cual lo constituye la - Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a través de su Consejo - de Representantes y de su respectiva Dirección Técnica, observare- mos que a pesar de que el Artículo 584 de la Ley Federal del Traba- jo, establece los deberes y atribuciones de la citada Dirección - Técnica entre los que se contempla el recibir y considerar los - estudios, informes y sugerencias que se le presenten, así como el- hacerse allegar de todos los elementos que juzgue necesarios para- poder fijar y determinar el salario mínimo, observamos que dicha - Dirección dista mucho de elaborar los estudios correspondientes; - estudios que estimamos convenientes se lleven a cabo; ya que - no se cuenta en la actualidad con información precisa - al respecto; la cual tendría un valor significativo para determinar el monto del salario que debe percibir la clase trabajadora en el país.

(3) Ibid; p. 101

NECESIDADES SOCIALES

En México, el tema de las necesidades sociales no alimentarias y su determinación representan un grado mayor de dificultad. La citada problemática radica en que sí es necesario tomar en cuenta únicamente los gastos considerados indispensables para alimentarse, o bien han de incluirse también las necesidades sociales. En el mismo sentido que se deben considerar como necesidades sociales!; !la indumentaria, alojamiento, salubridad y transporte!. Las dificultades con que se tropieza para definir normas absolutas en los gastos no alimentarios han terminado en algunos países por inducir el siguiente método. Por ejemplo, de terminando primeramente la proporción real de los gastos alimentarios dentro del total de gastos del trabajador. Sin embargo la determinación de los gastos sociales se vuelve mas compleja, ya que como se reconoce por regla general, tales gastos varían de acuerdo a las condiciones de cada nación y primordialmente en función de la etapa de desarrollo económico alcanzada por un país. Por ejemplo en los Estados Unidos, los gastos sociales consumen aproximadamente dos terceras partes de los ingresos de un trabajador; mientras que esta proporción varía notablemente desde la mitad hasta una cuarta parte en los países en vías de desarrollo (4)

Como es obvio, en nuestro sector laboral pocos estudios de esta naturaleza se han realizado, lo prudente consistiría en entocar mas, una serie de estudios concienzudos a efecto de tener un panorama mas real para la determinación del salario mínimo; para que así el trabajador nacional tenga una retribución mas acorde a

(4) Ibid., p.106

la realidad imperante.

COMPOSICION FAMILIAR

En el último de los casos; aunque sea posible llegar a una determinación práctica de las necesidades alimenticias y sociales que requiere un trabajador para la determinación de su salario mínimo; y atendiendo a los requerimientos establecidos en la Fracción VI, párrafo del Artículo 123 Constitucional; ¡Cómo debe considerarse al jefe de familia! esto es; ¡Qué composición familiar debe considerarse! o bien como en el caso específico de nuestro país; debe recurrirse a alguna medida estadística de familia media o típica; tales planteamientos nos llevan de nuevo al punto de partida ya que no obstante de contar nuestro sector laboral con organismos especializados en tales estadísticas como lo es el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y la Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; poco se han retomado tales estadísticas con el objeto de relacionarlas plenamente para efectos de la fijación del salario mínimo.

Como es obvio, la respuesta a los anteriores cuestionamientos y la determinación de relacionar los estudios necesarios y las estadísticas con la fijación del salario, tendrán gran influencia sobre la cuantificación del ingreso de un trabajador nacional; ingreso que se debe considerar suficiente para atender las necesidades alimenticias y sociales de un trabajador.

2.- PRINCIPALES ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES E HISTORICOS EN MATERIA DE SALARIO

Nuestra legislación laboral en materia salarial, ha transi-
tado por diversas etapas; periodos en los cuales se han sucedido
reformas de carácter trascendental, mismas que han ido proyectan-
do la conformación y avance de nuestra legislación laboral en es-
te sentido.

Es importante destacar que en diversos antecedentes histó-
ricos, ya se encuentran plasmados algunos principios rectores de
Instituciones fundamentales del Derecho Mexicano del Trabajo.

Es así como, nuestra actual legislación introduce innova-
ciones importantes y recoge las aspiraciones de la clase trabaja-
dora del país, particularmente en su Artículo 123 Constitucional
y su respectiva Ley Federal del Trabajo; innovaciones que se han-
do acrecentando en ulteriores reformas al citado precepto Consti-
tucional y Ley Reglamentaria y que para efectos de mejor compren-
sión en este punto nos limitaremos a mencionar exclusivamente, --
antecedentes y reformas que comprenden disposiciones de carácter
salarial.

PRIMER ANTECEDENTE

Maximiliano de Hamsburgo expide un Decreto el 5 de septiem-
bre de 1865 que facilita la inmigración extranjera a nuestro país;
el contenido de este decreto en su parte salarial conducente esta-
bleció que los inmigrantes que desearan traer consigo o hacer --

venir operarios en número considerable, estarían sujetos a un reglamento protector especial conforme a las siguientes bases:

El operario debía celebrar con el patrón que los haya enganchado o que los enganche, un contrato por el cual se obligaba aquel a - alimentarlos, alojarlos y asistirlos en sus enfermedades, así como a pagarles una suma en dinero conforme a las condiciones que - estipulaban entre sí, y además entregaba en beneficio del operario, una cantidad equivalente a la cuarta parte de este salario, - en una caja de ahorros; y el operario se obligaba a la vez con su patrón a ejecutar los trabajos a que hubiese sido destinado, por el término de cinco años al menos y diez años a lo más.(5)

SEGUNDO ANTECEDENTE

Decreto que libera las deudas de los trabajadores del campo, expedido por Maximiliano el 10. de noviembre de 1865.

Artículo 5o. El pago de los jornaleros se hará precisamente en moneda corriente y de ningún modo en efectos; bien que cualquier propietario o arrendatario de una finca podrá tener en ella una tienda a que los trabajadores concurrirán a surtirse, si quisieran, sin que el propietario en ningún caso pueda obligarlos a ello.(6)

(5) México, Derechos del Pueblo Mexicano. México a través de sus Constituciones, México, D.F.: Ed. Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión. LIII Legislatura, 1985, Tomo/XII p. 12

(6) Ibid; p.12

TERCER ANTECEDENTE

Puntos 21 y 23 del Programa del Partido Liberal Mexicano, fechado en la Ciudad de San Luis Missouri, E.u.a., el 10. de julio de 1906 :

El Partido Liberal Mexicano propuso las siguientes reformas constitucionales:

Punto 21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquellas regiones en -- que la vida es más cara y en las que éste salario no bastaría -- para salvar de la miseria al trabajador.

Punto 23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patronos no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo. (7)

CUARTO ANTECEDENTE

Laudo presidencial dictado por Porfirio Díaz para resolver los problemas laborales de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, fechado el 4 de enero de 1907.

Artículo 2o.- Los industriales dueños de dichas fábricas, por medio de los representantes que se hallan en esta Capital, -- ofrecen al señor Presidente de la República continuar haciendo el estudio que han emprendido desde antes de la huelga actual de los obreros, con objeto de uniformar las tarifas de todas las fábricas, sobre las bases siguientes:

I.- Los obreros que trabajen en las máquinas de preparación de hilados o tejidos, en una fábrica, recibirán salarios -- iguales a los que perciben los trabajadores de su clase, en las demás fábricas de una región o distrito fabril en donde las condiciones de vida y de trabajo sean idénticas.

II.- Los demás trabajadores de las fábricas, no comprendidos en la fracción anterior, incluyendo a los maestros, cabos, -- etc., serán pagados según los convenios que celebren con los administradores respectivos.

III.- La nivelación de los sueldos a que se refiere la -- fracción I se hará sobre la base de aceptar para cada región el promedio de las tarifas más altas que en ella rijan para productos de igual clase. (8)

QUINTO ANTECEDENTE

Punto 34 del pacto de la empaedora suscrito por Pascual -

Orozco Jr; el 25 de marzo de 1912:

Para mejorar y enaltecer la situación de la clase obrera - se implantarán desde luego las siguientes medidas:

I.- Supresión de las tiendas de raya bajo el sistema de vales, libretas o cartas cuentas.

II.- Los jornales de los obreros serán pagados totalmente - en dinero efectivo. (9)

SEXTO ANTECEDENTE

Mensaje y proyecto de Constitución de Venustiano Carranza - fechados en la Ciudad de Querétaro el 10. de diciembre de 1916.

Artículo 50. Del proyecto. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno -- consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial. (10)

SEPTIMO ANTECEDENTE

Congreso Constituyente de 1916. El Artículo 123 de la Cons-- titución de 1917, tiene como antecedente el Artículo 50., del pro-- yecto de Constitución de Venustiano Carranza.

El dictamen sobre el Artículo 50., del proyecto de ----

(9) Ibid; p.16

(10) Ibid; p.17

Constitución; fue presentado ante el pleno del Congreso el día 12 de diciembre de 1916. El citado dictamén fue ampliamente discutido los días 26, 27 y 28 de diciembre del mismo año; pero no es hasta el día 13 de enero de 1917 en que un grupo de varios legisladores presenta un proyecto de bases sobre legislación del trabajo, el referido proyecto fue detenidamente estudiado por el C. Diputado Ingeniero Pastor Rouaix, en unión del General y Licenciado José I. Lugo, jefe de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria.

El proyecto de bases sobre legislación del trabajo; atendió principalmente a una razón, el contar con un precepto constitucional más amplio que estableciera normas mínimas sobre las relaciones obrero-patronales; ya que el Artículo 5o. del proyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza no dejó satisfechos a los Congresistas Constituyentes, mismos que a iniciativa propia presentan un proyecto conjunto a través de los Diputados Pastor Rouaix, Victorio E. Gongora, E.B. Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Jesus de la Torre que fue redactado en los siguientes términos y del cual solo expondre mos lo que exclusivamente atañe al ámbito salarial:

Artículo...El Congreso de la Unión y las legislaturas de los estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la --

vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia;

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo quedara exceptuado de embargo, - compensación o descuento;

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo se hará por -- comisiones especiales que se formarán en cada municipio, subordinados a la junta central de conciliación, que se establecerá en -- cada Estado;

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de -- curso legal no siendo permitido verificarlo con mercancías, ni -- con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que -- se pretenda substituir la moneda;

Posteriormente el día 23 de enero de 1917, una vez examinado y ampliamente discutido el proyecto, al cual se le hicieron -- reformas substanciales los legisladores consideraron pertinente -- crear el Título VI de la Constitución; el cual se le denominaría-- "Del trabajo y de la Previsión Social"; donde las disposiciones -- legales de carácter salarial fueron las siguientes:

Título VI Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas-- de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas -- en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases -- siguientes, las cuales regirán al trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de una manera general, -

todo contrato de trabajo.

VI.- El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere bastante, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerando lo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como lo indica la fracción IX;

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI se hará por Comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado;

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido verificarlo con mercancías ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

El Artículo 123 fue aprobado por 163 votos. (11)

REFORMAS

PRIMER REFORMA

En la sesión de la Cámara de Diputados celebrada el 12 de -
septiembre de 1933, se dió lectura a una iniciativa de carácter -
salarial que reforma la fracción IX del Artículo 123 Constitucio -
nal presentada por los Diputados Octavio M. Trigo, Luis G. Marquez
Daniel Cardenas Mora, Pedro C. Rodríguez y Juan C. Peña, redactada
en los términos siguientes:

Artículo 123

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la particio
nación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se harao
por Comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, suboro
dinados a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, que se eso
tablecerá en cada Estado. En efecto de esas Comisiones, el salao
rio mínimo sera fijado por la Junta Central de Conciliación y Arbio
traje respectiva.

México, D.F. a 12 de septiembre de 1933. Octavio M. Trigo,-
Luis G. Marquez, Daniel Cardenas Mora, Pedro C. Rodríguez, Juan C.
Peña.

Dentro de la Exposición de Motivos del Dictamén de dicha --
Iniciativa, cabe destacar que para poder adoptar las reformas a la
Ley Federal del Trabajo propuestas a iniciativa del Presidente de-
la República; se menciona que para poder establecer la fijación -
del salario mínimo era necesario dividir a la República Mexicana -

en diversas zonas económicas, así como también se hacía indispensable reformar la fracción IX del citado Artículo.

Este dictamen, se le dispuso de todos los trámites, y fue aprobado en los mismos términos en que fue presentado sin discusión alguna por unanimidad de votos de los legisladores presentes.

La reforma aprobada, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de noviembre de 1933. (12)

SEGUNDA REFORMA

En la sesión ordinaria de la Cámara de Senadores, celebrada el 27 de diciembre de 1961, se dió lectura a una iniciativa -- del Ejecutivo de la Unión que reforma las fracciones II, III, VI, IX, XXI, XXII y XXXI inciso "A" del Artículo 123 de la Constitución General de la República.

Dentro de la citada iniciativa muestra especial interés, -- el texto de las reformas a la fracción VI, ya que en ella se contempla una nueva forma de regulación y fijación del salario mínimo, que es objeto de estudio en el presente capítulo; para mejor comprensión, se expone el texto concreto de dicha fracción que fue objeto de reformas salariales y que se redactó en los siguientes términos:

Fracción VI.- Los salarios mínimos que deberán disfrutar -

los trabajadores seran generales o profesionales. Los primeros -- registrarán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la industria o del comercio en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes 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. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los trabajadores del campo disfrutaran de un salario mínimo adecuado a sus necesidades.

Los salarios mínimos se fijarán por Comisiones Regionales integradas con representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno y serán sometidos para su aprobación a una Comisión Nacional que se integrará en la misma forma prevista para las Comisiones Regionales.

Ahora bien, dentro de la exposición de motivos que origino la citada reforma se contempla lo siguiente:

Primero: El Artículo 123 Constitucional en sus fracciones VI y IX del inciso "A", contempla dos instituciones fundamentales del derecho del trabajo: El salario mínimo y sus normas protectoras y la participación de los trabajadores en las utilidades de -

las empresas; instituciones que poseen características propias; y por ende deben ser contempladas en distinta forma.

Segundo: El salario mínimo como Institución fundamental; - se observo que para su fijación a través de Comisiones especiales por Municipio, representó un gran problema por la disparidad de - opiniones que se presentaban; implicando con ello la falta de un criterio uniforme para su fijación; esto origino que se modificara este sistema a uno en que se dividiera al país en zonas económicas que comprendieran a varios Municipios e inclusive entidades federativas. Por otra parte, la creación de nuevas industrias en nuestro país motivo a la especialización de mano de obra; esto -- trajo consigo la creación de los salarios mínimos profesionales - atendiendo a la especialización, capacidad y destreza del trabajador.

Tercero: La iniciativa contempla la creación de la Comi -- sión Nacional de los Salarios Mínimos; como órgano permanente; al cual se le delega la responsabilidad de demarcar las zonas económicas y efectuar los estudios correspondientes para atender las - necesidades del trabajador; el otro factor importante en esta iniciativa lo constituye la subordinación de las Comisiones Regionales hacia la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

La citada reforma se publicó en el Diario Oficial de la -- Federación el 21 de noviembre de 1962. (13)

TERCERA REFORMA

Se reforma la fracción VI del apartado A del Artículo 123- Constitucional; dicha reforma contempla un nuevo criterio en el - procedimiento para fijar los salarios mínimos generales. Su finalidad consistió en simplificar y generalizar el procedimiento para la fijación de los salarios mínimos, asumiendo esta función -- únicamente la Comisión Nacional, suprimiéndose las sesenta y siete Comisiones Regionales que existían. Se substituye el concepto de "Zonas Económicas" por el de "Áreas Geográficas"; se establece solamente un salario mínimo general, eliminándose la diferenciación entre salario mínimo general para los trabajadores del campo y el de los trabajadores urbanos, unificándose el salario mínimo- para ambos.

La citada reforma entro en vigor el día 1o. de enero de - 1987. (14)

CRONOLOGIA DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Decreto, Diario Oficial de la Federación, 24 de abril de -- 1972. Se reforman y adicionan los Artículos 97, 110, 136 al 151 y- 782. Contenido de la reforma: Se establecen descuentos a los salarios. Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores. (15)

(14) Juan B. Climent Beltrán, Formulario de Derecho del Trabajo, - México, D.F.: Ed. Esfinge, 1988, p.375

(15) Ibid; p.373

Decreto, Diario Oficial de la Federación, 9 de enero de -
1974. Se reforman y adicionan los Artículos 90, 97, 103, 103 bis,
110 fracción VII y 132 fracción XXVI.

Contenido de la reforma: Protección a la capacidad adquisi-
tiva del salario. Fondo de Fomento y Garantía para el consumo de -
los trabajadores. (16)

Decreto, Diario Oficial de la Federación, 30 de septiembre-
de 1974. Se reforman los Artículos 561 fracción V, 570, 571 ---
fracciones I y II, 573 fracciones III y V; se adicionan los Artícu
los 399 bis, 419 bis y 450 fracción VII; y fracciones VI y VII del
Artículo 561.

Contenido de la reforma: Se establecen las bases para la --
fijación del salario mínimo; así como la revisión anual de los --
Contratos Ley y los Contratos Colectivos de Trabajo; en lo que se
refiere a salarios en efectivo por cuota diaria. (17)

Decreto, Diario Oficial de la Federación, 24 de diciembre -
de 1974. Se reforman y adicionan los Artículos 95, 547 fracción VI
600 fracción VI, 643 fracción IV, 890 y 891.

Contenido de la reforma: Se establece la obligación de de--
nunciar las violaciones al salario mínimo general, así como las pe
nas a que se hacen acreedores los que incurran en violaciones al -
mismo. (18)

(16) Ibid; p.373

(17) Ibid; p.373

(18) Ibid; p.374

Decreto, Diario Oficial de la Federación, 2 de julio de --
1976. Se reforman y adicionan los Artículos 97 fracción IV y 103-
bis.

Contenido de la reforma: Se establecen descuentos autoriza
dos a los salarios mínimos; y se establecen nuevas medidas protec
toras al salario. (19)

Decreto, Diario Oficial de la Federación, 22 de octubre de
1982. Se le adiciona a la Ley Federal del Trabajo, un Artículo 13
transitorio.

Contenido de la reforma: Se faculta a las Comisiones Regio-
nales y Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para que esta-
blezcan el incremento de los salarios mínimos generales del campo-
y los profesionales vigentes. En igual sentido se establecen bases
de funcionamiento de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
(20)

Decreto, Diario Oficial de la Federación, 31 de diciembre -
de 1982. Se reforman y adicionan los Artículos 570, 571 y 573.

Contenido de la reforma: Se establecen nuevas normas genera
les y procedimientos para la revisión de los salarios mínimos.(21)

Decreto, Diario Oficial de la Federación, 21 de enero de -

(19) Ibid; p.373

(20) Ibid; p.374

(21) Ibid; p.374

1988. Se reforman los Artículos 13, 42, 91, 93, 94, 95, 96, 144,-
322, 324, 330, 335, 336, 345, 486, 523, 557, 561, 562, 563, 564,-
565, 567, 568, 569, 570, 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681,-
y 1004. Se deroga el Artículo 572; se adiciona el Artículo 682-A;
y se reforman las denominaciones de los capítulos séptimo y octa-
vo del título once y del capítulo II del título trece.

Contenido de la reforma: Se establece como función exclusi-
va de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; el proceder --
para la fijación de los salarios mínimos; para tal efecto se supri-
men las Comisiones Regionales y se introducen las Comisiones Con--
sultivas, otra innovación importante resulta la substitución del --
concepto de "Zonas Económicas" por el de "Áreas Geográficas", asi-
como el establecimiento de un solo salario mínimo general. En este
mismo orden aumenta la penalidad y multas a los patrones que incu-
rran en violaciones al salario mínimo general.

En la revisión de los salarios mínimos se establece como --
nueva facultad para los sindicatos de trabajadores y organizacio--
nes patronales; el formular la solicitud respectiva de revisión, -
la cual puedan presentar en cualquier momento, salvo previos requi-
sitos establecidos en la propia ley. (22)

3.- REGULACION JURIDICA DEL SALARIO

La reglamentación del salario en México se basa principalmente en dos aspectos; el primero lo constituye la regulación legal en nuestra Carta Magna en el Artículo 123 y Ley Federal del Trabajo que disponen los lineamientos generales a los cuales ha de sujetarse el salario y posteriormente el segundo aspecto que lo vienen a constituir todos aquellos Organismos y Autoridades laborales que como medida de aplicación práctica de los anteriores preceptos dan origen a su creación y que analizaremos a cada uno de ellos en lo particular.

COMISION NACIONAL DE LOS SALARIOS MINIMOS

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos nace a instancia de una iniciativa de reformas al Artículo 123 Constitucional - enviada por el ejecutivo de la unión, el 27 de diciembre de 1961.- El objeto de creación de dicha Comisión nace atendiendo a la función del salario mínimo como Institución fundamental reguladora del salario en México; en este sentido se observo que el sistema conforme al cual se venia reglamentando el salario a traves de Comisiones especiales por Municipio resulto insuficiente y defectuoso; en virtud de que la division por Municipios simplemente obedecio a razones históricas y políticas; y no tiene ninguna relación con el salario, ya que fijando el salario conforme a este sistema dista de constituir un criterio general y uniforme y sin embargo daba origen a un sinnumero de opiniones y criterios para su fijación; esto trajo consigo otro punto de reflexión, el -

crecimiento económico e industrial del país no se desarrolla -
exclusivamente en torno a un Municipio; sino que abarca a varios-
de ellos e inclusive a algunas entidades de la federación, ello -
origino la creación de las " zonas económicas" y posteriormente -
" areas geográficas"; es así como se crea un órgano permanente que
tiene como función exclusiva la fijación del salario mínimo gene-
ral y profesional, órgano al cual inicialmente estaban subordina-
das las Comisiones Regionales y posteriormente se suprimen para -
pasar a constituirse en Comisiones Consultivas y ser reglamenta -
das en la Ley Federal del Trabajo.

Actualmente la reglamentación del salario en Mexico tiene-
sus bases constitucionales en el Artículo 123 apartado A, en sus-
fracciones V, VI, VII, VIII, donde contempla a la Comisión Nacio-
nal de los Salarios Mínimos como principal instancia reguladora -
del salario, asimismo; en este precepto constitucional se dispo -
nen los lineamientos generales a los cuales debe sujetarse dicha-
instancia para su organización, conformación y funcionamiento.

Posteriormente, y siguiendo este mismo orden de ideas; la
Ley Federal del Trabajo en su Título Tercero que contempla las -
condiciones de trabajo; establece en sus Capítulos V, VI, y VII, -
una de las condiciones mas importantes del trabajo, esta condición
la constituye el salario; pero tambien hace especial énfasis en -
el salario mínimo, así como las normas protectoras y privilegios-
del mismo, de igual manera nos remite al Artículo 1004 donde se -
contemplan violaciones y omisiones al salario mínimo. Atendiendo-
a dicha reglamentacion observaremos que en dichos preceptos -

legales se precisa en forma detallada el salario y salario mínimo; desde su concepto legal, formas de fijación, su integración, sus plazos de pago; las excepciones de descuento o reducción al salario mínimo y particularmente vuelve a hacer mención en el Artículo 94 a la Comisión Nacional como principal Organismo tripartito - regulador del salario mínimo.

Ahora bien en el título once que comprende a las Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales; el Artículo 523, fracción VII, dispone que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es una autoridad laboral a la que le corresponde la aplicación de las normas de trabajo; sin embargo es en los Capítulos VI, VII, y VIII de dicho título en los cuales se establece en forma precisa su integración y que a saber es la siguiente :

- Un Presidente
- Un Consejo de Representantes
- Una Dirección Técnica

Por demás preciso, cabe resaltar que se establecen los requisitos necesarios para ocupar dichos cargos; así como sus deberes y atribuciones, en este sentido también se fijan las bases de funcionamiento de las Comisiones Consultivas, subordinadas a la Comisión Nacional, pero lo más importante recae en el procedimiento y normas para la fijación del salario mínimo, donde sobresale lo siguiente :

a) Los salarios mínimos por regla general se fijarán anualmente y

regirán a partir del primero de enero del siguiente año; pero -
también se establece la excepción de ser susceptibles de revisión
cuando las circunstancias económicas así lo requieran.

b) Anteriormente era facultad exclusiva del Secretario del Trabajo y Previsión Social el formular una solicitud de revisión a los salarios mínimos; en la actualidad esta facultad se hace extensiva a los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones de trabajadores o patronos previo requisito esencial de que dicha solicitud se encuentre avalada por el cincuenta y uno por ciento de las Organizaciones representadas en la Comisión Nacional.

En cumplimiento a lo establecido por el Artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria la Comisión Nacional a través de su Consejo de Representantes y Dirección Técnica ha elaborado diversos proyectos, planes de investigación y planes de trabajo entre los que destacan los siguientes :

a) Un proyecto de análisis de precios y costo de la vida; el cual se derivó de la atribución que la Ley Federal del Trabajo en sus Artículos 561 y 562 asigna a la Dirección Técnica para analizar, entre otros aspectos, las variaciones del nivel de precios y su repercusión en el nivel de vida de la clase obrera que esta sujeta a salario mínimo.

Atendiendo a lo anterior se ha proyectado que dicha Comisión debe mantener un seguimiento directo de los precios de 132 bienes y servicios de consumo básico, (canasta básica) en los cuales se obtienen indicadores quincenales y mensuales; esta

información complementaria la proporciona el Banco de México -

b) De primordial importancia en la fijación de los salarios mínimos se considera la situación económica general del país; para este efecto se han elaborado análisis mensuales del comportamiento de nuestra economía cuyo objetivo central ha sido el análisis de los problemas relacionados con la inflación, los salarios y el empleo.

c) Por otra parte, se ha pretendido conocer de manera mas particular, las condiciones del mercado de trabajo y la forma en que han evolucionado las diferentes estructuras salariales; en este aspecto se ha mantenido contacto permanente con el Instituto Mexicano del Seguro Social para que proporcione un flujo de información estadística.

d) En estos proyectos tambien se ha llevado a cabo diversas investigaciones para una eventual actualización de las áreas geográficas .

e) Por último, se ha pretendido la implantación de un proyecto de análisis estadístico y procesamiento de datos; con la finalidad de crear un Centro Unico de Documentación especializada en el tema de salarios. (23)

(23) México, Secretaria del Trabajo y Previsión Social , Unidad -
Cordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas -
del Trabajo, Informe de Labores 1988 - 1989 -
México, D.F., Ed, Secretaria del Trabajo y -
Previsión Social, 1989, p.p, 98 - 99.

A pesar de lo establecido legalmente para fijar el salario mínimo, observaremos que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos dista en muchos aspectos de los deberes y atribuciones que se le señalan; mas sin embargo ya se han dado algunos puntos de partida para llevar a cabo diversos estudios que si bien es cierto algunos son parciales y otros no se han concluido; reafirmamos que es necesario tomarlos en cuenta con la importancia señalada anteriormente ya que es vital asociarlos para efectos de la determinación del salario mínimo; más sin embargo a nuestro particular punto de vista; la Comisión Nacional se enfrenta a otro problema aun mas grave de caracter limitante y este consiste en que a partir de la creación de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Pacto, el organismo laboral tripartita ya no se encarga de fijar los aumentos salariales y unica mente es utilizada para oficializar los incrementos a los salarios mínimos que son establecidos por las autoridades del Trabajo y Previsión Social.

De lo anteriormente afirmado, se desprende lo que el sector obrero nacional ha expresado en reiteradas ocasiones en relación con la Comisión Nacional, su preocupación fundamental radica en que su función desempeñada, ha dejado mucho que desear, al grado tal que se le considera como un Organismo Laboral obsoleto. Sin embargo consideramos que los citados Pactos Económicos, son medidas de caracter económico temporal que tarde o temprano tienden a desaparecer de ahí que no se debe considerar la desaparición de una de las Instituciones fundamentales reguladoras del salario, sino pretender hacerla una Institución mas eficaz que cumpla con su cometido.

Nuestra legislación laboral en el Artículo 386 de la Ley - Federal del Trabajo; dispone que : El Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno y varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos; como se ha manifestado anteriormente una de las condiciones de trabajo, más importantes es la condición salarial; como elemento fundamental de cualquier relación de trabajo; pero nuestra legislación va más allá regulando el aspecto salarial en cualquier negociación contractual de ahí que el Artículo 391 en su fracción VI establece que todo Contrato Colectivo de Trabajo - deberá contener como norma mínima; el monto de los salarios, derivado de éste Artículado es así como de igual manera el Artículo - 393 de la citada Ley Federal del Trabajo dispone que: No producirá efectos Contrato Colectivo de Trabajo todo aquel convenio que carezca en su Claúsulado de la falta de determinación de los salarios.

La importancia de la negociación contractual como una forma más de regulación jurídica del salario, radica en que un grupo de trabajadores sindicalizados en el país se encuentran sujetos a contratación colectiva y por ende a negociaciones contractuales (24) donde además de fijar esencialmente su salario se determinan algunas otras prestaciones.

En toda contratación colectiva el elemento salario indudablemente actúa como determinante en los procesos de revisión de las condiciones de trabajo de cualquier empresa o rama de producción. En estos procesos de revisión se adoptan generalmente dos posiciones concretas; la posición patronal consistente en que el precio del trabajo que se pague, resulte uniforme en todas las demás empresas o ramas de industria analogas para así evitar una competencia desleal entre los propios empresarios; y por otra parte la posición sindical en la que su interés permanente será el continuo ajuste salarial.

En las actuales contrataciones colectivas el salario continúa siendo el elemento funcional a grado tal que en las revisiones de muchas negociaciones contractuales ya no se hace en función de su monto por cuota diaria, sino del beneficio total que puedan representar las prestaciones adicionales que se obtengan y se sumen al importe del salario integrado, un ejemplo de esas prestaciones adicionales son, los incentivos, gratificaciones, propinas, bonos para adquirir artículos de primera necesidad, entrega de despensas y cualquier otra que incremente los ingresos del trabajador. Es común que en muchos Contratos Colectivos se incluye varias Clausulas relativas a estos conceptos.

Si bien es cierto la negociación contractual como norma de regulación del salario constituye un punto de partida importante para la fijación del salario; se ha observado que los trabajadores sujetos a este tipo de negociación han logrado un avance o mejoría sustancial en su salario, que no deja de ser insuficiente

pero que con respecto de los trabajadores sujetos a salario mínimo existe a veces una diferencia considerable; desafortunadamente las bajas tasas de sindicación en el país no permiten que un mayor número de trabajadores se incorporen a este tipo de negociación; en primer lugar por la ideología o mentalidad del trabajador nacional que ve su ingreso a un Sindicato como un retroceso en sus aspiraciones de mejorar sus condiciones de trabajo; esto en parte se viene a reafirmar con el grado de corruptela imperante en algunas Organizaciones Obreras; esto requiere un cambio de mentalidad en el trabajador mismo y en los dirigentes sindicales que verdaderamente cumplan su función social; para así encontrarse en posibilidades el Sector Obrero Nacional de ir incorporando paulatinamente a un mayor número de trabajadores a este tipo de negociaciones que innegablemente observarán una mejoría sustancial en su ingreso.

Otra fuente inagotable de nuestro derecho laboral la constituye la Jurisprudencia como norma de juicio que suple las omisiones de la Ley; por tanto nuestra legislación laboral no es ajena ante tales omisiones y por ende es muy basta nuestra jurisprudencia laboral; de ahí que existen una gran cantidad de tesis jurisprudenciales en materia salarial y que abarcan desde la fijación del salario mayor del mínimo, salario remunerador, la inembargabilidad del mismo, pasando por las prestaciones que lo integran y concluyendo con la nivelación de los salarios; tesis todas que sin lugar a dudas constituyen una forma más de regulación jurídica del salario en nuestro país ante las omisiones del derecho del trabajo en el ámbito salarial.

México ha ratificado 65 de los 158 convenios adoptados hasta ahora por la Organización Internacional del Trabajo; esto en plena congruencia con la jerarquía de la Legislación Mexicana - otorga a los Tratados Internacionales. En México, el Artículo 133 de nuestra Constitución Federal dispone que: "Esta Constitución, - las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que esten de acuerdo con la misma, celebrados y que se - celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán Ley Suprema de toda la Nación".

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 6, que "Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y -- aprobados en los términos del Artículo 133 de la Constitución -- serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia".

Ahora bien, prevaleciendo el caracter técnico y detallado - de las disposiciones jurídicas de los Convenios, algunos pueden - llevarse a cabo inmediatamente y algunos son susceptibles de irse - incorporando a las diversas legislaciones de los países que ratifican dichos tratados; es por ello que el Gobierno Federal Mexicano - ha estructurado para tal efecto un enlace para las Relaciones Internacionales en materia laboral, ello se le ha encargado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social quien coordina sus acciones en materia internacional con la Secretaría de Relaciones ---

Exteriores. Para llevar a cabo esta tarea de vinculación con el exterior, el sector laboral ha creado la " Dirección General de Asuntos Internacionales ", y esta se regula de acuerdo a un proyecto relativo a la participación de México como miembro de la Organización Internacional de Trabajo, como Organismo especializado de las Naciones Unidas.

Los instrumentos ratificados por nuestro país abarcan importantes aspectos de las relaciones laborales como son: empleo, condiciones de trabajo, seguridad social, formación profesional, trabajos de las mujeres, de los menores, libertad sindical, etc., pero para efectos de mejor comprensión y estudio del presente capítulo nos referiremos exclusivamente a aquellos que el Ejecutivo Federal ha celebrado y han sido debidamente ratificados en materia salarial, y que a saber son los siguientes :

Convenio 26

Convenio relativo al establecimiento de metodos para la fijación de salarios mínimos.

El contenido sustancial de este convenio ratificado por nuestro país, radica esencialmente en que las diversas Naciones que pertenecen a la Organización Internacional del Trabajo se obligaron a establecer o mantener metodos que permitieran fijar tasas mínimas de salario para los trabajadores empleados en industrias o partes de industrias (especialmente trabajadores a domicilio) en las que no existan un regimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de Contratos Colectivos de Trabajo u otros

sistemas, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos;-
cabe aclarar que tales métodos son susceptibles de irse incorpo-
rando paulatinamente a las legislaciones nacionales de cada país-
que ratifico dicho tratado.

Convenio 95

Convenio relativo a la protección del salario.

Tal y como lo indica la denominación de este Convenio, este
se encuentra destinado a establecer medidas prácticas para la -
protección de quienes reciben un salario; entendiéndose por este-
como la remuneración o ganancia debida por un empleador a un -
trabajador en virtud de un contrato de trabajo que este último -
halla efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado-
o deba prestar.

Tales medidas prácticas convenidas en este tratado -
consistieron en :

- Los salarios deben pagarse precisamente en moneda de curso -
legal, y se prohíbe su pago con pagares, vales, cupones o en -
cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda
de curso legal.

- En ningún caso, se debe autorizar el pago parcial del salario -
con prestaciones en especie, salvo el caso que se destine para el
uso personal del trabajador y su familia.

- Se determinó también las limitaciones que tienen los empresarios-

para establecer almacenes en las empresas; a las cuales deben -
concurrir los trabajadores sin presión alguna.

.. - Se estableció también que los descuentos de los salarios -
solamente se deberán permitir de acuerdo a condiciones y dentro -
de los límites fijados por las legislaciones nacionales.

- Se manifestó de igual forma la inembargabilidad del salario, -
salvo el caso de cesión para garantizar el mantenimiento del -
propio trabajador y su familia.

- Fue contemplada también la característica de acreedor preferen-
te que posee el trabajador en el caso de quiebra o concurso de -
una empresa.

- Por último, este tratado también regula la forma de pago del -
salario la cual deberá sucederse a intervalos regulares.

Convenio 131

Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial
referencia a los países en vías de desarrollo.

Este tratado considero que los salarios mínimos debían -
tener la característica de no poder reducirse en ningún momento y
quien incurriera en tal violación estaría sujeto a sanciones -
apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

También se considero que los elementos que deben tomarse en

cuenta para determinar el nivel de los salarios deben considerarse las necesidades de los trabajadores y sus familias y las condiciones de la economía nacional.

Es preciso señalar que para fijar los salarios mínimos debe existir una consulta previa exhaustiva con las Organizaciones de trabajadores y empleadores .

EL PACTO PARA LA ESTABILIDAD Y CRECIMIENTO ECONOMICO; UN NUEVO METODO DE FIJACION DEL SALARIO

El 15 de diciembre de 1987, se llevo a cabo la decisión de firmar el Pacto de Solidaridad Económica; acto el cual encabezó el Presidente de la República y los sectores empresarial, obrero y campesino. La firma del pacto implicó inicialmente la estabilización de nuestra economía.

En efecto; el índice inflacionario del año de 1987, correspondió a un 159.2 % acumulado según fuente del Banco de México; esto originó toda una serie de desequilibrios económicos que trajo aparejada una grave repercusión sobre las clases mayoritarias, particularmente la clase trabajadora; pero también representó una serie de negociaciones a través de consensos sociales .

En base a la firma del referido pacto destaca lo siguiente : El pacto incluye el incremento de los salarios mínimos y contractuales en un 15% a partir del 16 de diciembre del año de 1987, el 20% más a partir del 1 de enero del año de 1988 y -----.

su codificación mensual a partir del 1o. de marzo, todo esto de acuerdo con la evolución previsible del índice de precios de una canasta básica a definirse.

De lo anterior se desprende la elaboración de una canasta básica de productos de consumo popular, integrada con alimentos, artículos para el aseo personal y del hogar, medicamentos, aparatos de uso doméstico y escolares entre otros, que reflejaban ser productos representativos del consumo familiar con un ingreso similar a un salario mínimo. Productos que se consideraban predecibles en su comportamiento futuro de precios, todo ello para tener en cuenta un probable índice proyectado de inflación.

La celebración de este pacto marco la instalación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, dicha Comisión se encontraba presidida por el Secretario de Trabajo y Previsión Social; con un secretariado técnico representado por el Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y con la participación de los titulares de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría de Programación y Presupuesto y la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial; de igual manera se integraba por el sector privado a través de la Asociación Mexicana de Casas de Bolsa, el Consejo Coordinador Empresarial, Concanám, Concanaco, y Coparmex; por el Sector Obrero los dirigentes del Congreso del Trabajo y de la Confederación Nacional Campesina.

Es así como el citado pacto se ha refrendado en un número considerable de ocasiones hasta evolucionar y convertirse en el

Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico, mismo que ya ha sido refrendado en un par de ocasiones y estando actualmente en vigor el último, hasta el 31 de diciembre del presente año.

En la mayoría de los pactos suscritos, habían quedado a salvo los salarios contractuales, conviniendo que estos se fijaran libremente entre empresarios y trabajadores, sin embargo en el último pacto suscrito quedan sujetos de igual manera que los salarios mínimos generales y profesionales, los salarios contractuales; fijandoles un tope salarial a una sola cifra.

Los pactos en cuestión, han sido útiles en cuanto a inflación se refiere, y como es obvio esta se ha reducido en forma verdaderamente satisfactoria no ocurriendo cosa semejante con los salarios, en los cuales se fijan porcentajes demasíadamente bajos, lo cual ha originado un gran desplome de la clase obrera quien indubitablemente ha pagado las consecuencias de los diversos pactos; constituyéndose esta última como el principal sosten de los multicitados pactos económicos.

No obstante lo anterior, los sectores obrero, empresarial y campesino han ratificado su decisión de continuar en el Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico, pues debido a él, la inflación ha bajado de un 200% a un 18.6% en un lapso no mayor a los 6 años desde la primera concertación.

Lo verdaderamente criticable de esta posición es que solamente se remiten a enumerar los supuestos logros económicos

alcanzados por el gobierno y no así preocupando el repunte del poder adquisitivo del salario real de los trabajadores; ya que como es obvio, las personas que intervienen en la ratificación de los pactos difícilmente este tipo de decisiones afectan su economía familiar, lo grave radica en que las personas que no intervienen es sobre quien recae mas este tipo de decisiones.

Una vez expresado lo anterior; procederemos a intentar explicar el porque se ha llegado a concretar una concertación social de tal naturaleza, como una forma mas de regulación jurídica del salario, desde un juicio muy particular esto se debe principalmente a dos factores; el corporativismo y la concertación como metodo de fijación, los cuales analizaremos en lo particular.

La concertación como metodo de fijación

Es importante precisar si la "Concertación Social" tiene contenido jurídico y en su caso, cual seria su naturaleza.

Si lo reconocemos como lo afirma el Maestro de la Cueva, que el Derecho del Trabajo ha significado un transito cuyo recorrido puede precisarse entre el contrato o relacion individual como punto de partida, para continuar hacia el contrato colectivo ordinario y de este pasar al contrato colectivo obligatorio o contrato ley, la concertación social seria una figura jurídica temporal que aun siendo de naturaleza absolutamente temporal, representaria una etapa por arriba de la negociación

colectiva tanto ordinaria como obligatoria. (25)

En este aspecto tenemos que discutir sobre la capacidad de representatividad de que han de estar investidos los diferentes - individuos que intervienen en la concertación social. Como se ha - discutido anteriormente resulta verdaderamente imposible que tanto los patrones como todos los trabajadores puedan tener la caracte - rística de representar a la mayoría absoluta de sus respectivos - sectores al momento en que se ratifica una concertación social de tal magnitud.

Es opinión particular, que en ningún país, ningún grupo de trabajadores o de patrones se puede ostentar de decir que poseen - una representatividad absoluta. Lo que ha sucedido en nuestro - país es que se ha tratado de buscar que los sujetos que interven - gan en la concreción de dichos acuerdos tengan una representación de mayoría lo suficientemente fuerte que haga posible que estas - concertaciones obliguen de igual manera a quienes no participan - en ellas.

Sin embargo, lo anterior no ha constituido un obstáculo - para el avance de esta forma de regulación del salario; pero - también resulta indiscutible que esto ha enfrentado otra dificul - tad muy seria respecto del cumplimiento legal de estos acuerdos - sociales.

(25)Asociación Mexicana de Abogados, Mesa Redonda sobre Derecho - del Trabajo, México, D.F.: Ed. Asociación Mexicana de Abogados, - 1989, p.6.

Ello resulta de trascendencia al enumerar -
de que este tipo de concertaciones se violan constantemente por -
el sector patronal y hasta la fecha no se precisa ninguna accion-
o mecanismo de defensa efectiva que pudieran tener los trabajado-
res para exigir el cumplimiento legal de los acuerdos.

En principio, lo anterior hace notar los defectos e irre-
gularidades a que se encuentran sujetos este tipo de concerta -
ciones sociales y creemos firmemente que esta forma de regulación
del salario no es la correcta para tratar de determinar en una -
forma por demas real la fijación del salario, ya que eminentemen-
te este tipo de acuerdos van ligados a aspectos económicos y se -
alejan del aspecto social que prevalece en las disposiciones lega
les que lo regulan; pero analizemos otro factor que hace posible-
que este tipo de acuerdos primeramente se signe y posteriormente
se lleve a la practica; esto es el corporativismo.

CORPORATIVISMO

En términos generales, podemos definir que el corporativismo
"es el control que ejerce el Estado sobre la sociedad o cier -
tos sectores sociales", el corporativismo ha asegurado al gobierno
mexicano un elemento de estabilidad para elaborar diversos -
proyectos; incluyendo en estos la regulacion salarial.

Esto queda plenamente demostrado en que a raíz de la -
crisis financiera de 1976, la influencia del gobierno sobre los -
trabajadores, explica el fenomeno de por que el sector obrero -

haya aceptado que los salarios mínimos reales cayeran del 101.3, -
ese año, al 63.4 en 1985. Aunque los salarios contractuales se -
encuentran en una situación un poco mas favorable; ya que estos se
han compensado a traves de diversas prestaciones que forman parte -
del salario integrado y estas han ido aumentando paulatinamente -
desde 1975 que constituía el 30.6% de las remuneraciones totales ,
hasta 1985 año en que constituian el 34.0% (26) no obstante lo -
anterior aun los salarios contractuales tienen una calidad de in -
suficiencia para el trabajador. Es importante destacar que el Pac -
to de Solidaridad y los sucesivos acuerdos dificilmente se hubie -
ran llegado a materializar de no existir el corporativismo sobre -
el sector obrero; como experiencia podemos observar las concerta -
ciones sociales intentadas en Argentina y Brasil, donde dichos -
acuerdos fueron fracasados por no tener la característica de corpo -
rativismo sobre sus respectivos sectores obreros.

(26) Asociacion Metropolitana de Ejecutivos en Relacio -
nes Industriales A.C., Propuestas para el Proyecto de -
Actualización, de la Ley Federal del Trabajo, desde el
punto de vista de la funcion de las Relaciones Industria
les, México, D.F: Ed. Asociacion Metropolitana de -
Relaciones Industriales A.C., 1989, p.3

4.- DIFERENTES SISTEMAS EMPLEADOS PARA LA FIJACION DEL SALARIO

Los sistemas empleados para la fijación de los salarios - especialmente los mínimos, comprenden una amplia variedad de prácticas; en las que influyen los propios sistemas empleados y los - órganos que intervienen en su fijación.

A riesgo de simplificar en exceso en este punto, solo se -, precisan cuatro sistemas atendiendo a sus funciones básicas de - proteger grupos vulnerables de trabajadores, determinar el sala - rio por ramas de actividades y ocupaciones; el establecimiento de un límite inferior básico en la estructura salarial y utilizar el salario como instrumento de política económica; estas cuatro funciones básicas, cada una de ellas tienen un antecedente específico en cuanto a su aplicación y cada una posee características propias.

En este sentido la experiencia mexicana en cuanto a la - aplicación de estos sistemas se refiere ha demostrado que; nues - tra legislación en materia salarial ha transitado por diversas - etapas ; en las cuales ha abarcado y empleado alguno de estos sistemas con sus singulares características.

PROTECCION DE GRUPOS VULNERABLES

Una de las características del sistema; se basa en la necesidad de establecer un medio de protección a un pequeño número de trabajadores escasamente remunerados, y cuya situación en el -

mercado de trabajo se considera especialmente vulnerable.

La noción de vulnerabilidad se vincula originalmente en algunos países con ciertas categorías de trabajadores; por ejemplo trabajadores domésticos, jóvenes, mujeres o indígenas.

Pero en la actualidad lo más frecuente es que tengan que ver con las condiciones salariales que prevalecen en ciertas ramas de actividades; pero sucede con frecuencia que en aquellos países en que se emplea este sistema, sus textos legislativos no definen con precisión, inicialmente los factores que deberían tomarse en cuenta para tomar una decisión, sobre cuáles son los ramos de actividades en los que hay necesidad de protección bajo la forma de salarios mínimos. Por regla general, se supone que dichos ramos de actividades se protegen en función de la ausencia de negociaciones colectivas eficaces y por la vigencia de bajos salarios.

Sin embargo, sucede que en algunos países la noción de vulnerabilidad se vincula directamente a la ausencia de métodos eficaces para la regulación de los salarios, esta función se ha substituido por el establecimiento de un proceso colectivo de negociación mediante Juntas o Consejos de composición tripartita y en las cuáles los representantes de trabajadores y empleados desarrollan un papel fundamental.

A lo anteriormente expresado, existen diversas opiniones sobre la inconveniencia e ineficacia respecto a la utilización de

este sistema y de las cuales merece destacar las siguientes :

Algunos tratadistas opinan sobre la ineficacia del sistema, al sostener que el establecimiento de tasas mínimas de salario - por ramas de actividades que necesitan protección; con la excesiva intervención gubernamental; origina un efecto de disuasión más - bien que fomentar el desarrollo de la negociación colectiva; ya - que es menor el interés de los trabajadores desorganizados por - afiliarse a un sindicato y por apoyar la implantación de sistemas voluntarios de negociaciones.

Por otro lado, hay quienes opinan, que no es fácil asegu - rar mediante éste sistema, que todos los trabajadores realmente - necesitados de protección queden jurídicamente amparados por sala - rios mínimos de actualidad; de ahí que se hace realmente difícil - la conservación de una cobertura apropiada, tal y como sucede en la mayoría de los países en vías de desarrollo incluyendo a Méxi - co, donde el número de trabajadores sujetos a Contratos Colecti - vos es relativamente pequeño y en cambio es muy grande el número - de los que se encuentran sujetos a este sistema mediante la - implantación de un salario mínimo; de ahí que algunos países han - recurrido a los salarios mínimos generales para intentar dar una - mayor cobertura salarial.

Ahora bien, tampoco ha sido fácil decidir en que momento - las organizaciones de los trabajadores y empleadores en una rama - de actividad determinada han alcanzado un grado de madurez y han - evolucionado hasta el punto de que resulte posible prescindir de

la empleación de este sistema.

No se puede mencionar que propiamente México haya recurrido a la empleación de este sistema; más bien nuestro país se ha caracterizado por ser uno de los pocos países en los cuales se aplican tres sistemas diferentes a la vez, esto es, por rama de actividades, salario mínimo general y también se emplea como instrumento de política económica; a pesar de que se ha tratado de que en el país la regulación del salario tienda a ser cada día menos compleja, la empleación de estos sistemas al mismo tiempo con sus complejas y singulares características hacen difícil y a veces inexplicable los objetivos y alcances de regulación salarial que se propone el gobierno.

DETERMINACION DEL SALARIO JUSTO; RAMAS DE ACTIVIDADES Y OCUPACIONES

En cuanto a la aplicación de éste sistema las características del mismo son sumamente diversas; en razón a que su cobertura varía en los diversos países y que van desde "Sistemas Globales - destinados a amparar a la mayoría de trabajadores en las distintas ramas de actividades, hasta las de índole selectiva destinadas a proteger ciertas ramas exclusivamente". En estas últimas se puede considerar que las ramas elegidas bajo las cuales puede funcionar éste sistema son: las que se encuentran sujetas a una excesiva competencia en determinada rama, aquellas que no se encuentran sujetas a contratación colectiva, aquellas que representan una constante fuente de conflictos laborales, las ramas estratégicas -----

de la economía, y las que representan una compleja combinación de éstas características.

En diversos países, hace algunos años se ha venido empleando éste tipo de sistema algunas veces en forma permanente y otras en forma parcial, mismas que al poco tiempo se les ha abandonado.

Una de las desventajas que representa la aplicación de éste sistema, es que ha dado pie a la creación de complejas estructuras salariales que han surgido en forma gradual; a través de una larga serie de decisiones independientes por rama de actividades u ocupaciones. En efecto está no es la idea original de aplicación del sistema; de ahí que en lo sucesivo los distintos gobiernos han hecho esfuerzos por racionalizar las estructuras de las tasas de salarios por ramas de actividades y por industrias con el fin de simplificar y dar una mayor uniformidad entre los diferentes sectores.

Otra desventaja la representa el hecho, de que en que momento resulta pertinente decidir cuáles son las ramas de actividades que se encuentran sujetas a presiones "excesivas" y deben estar sujetas a protección indispensable de éste sistema. Empero resulta aún más cuestionable el fenómeno que se presenta en ciertos países que no obstante de regular sus tasas salariales en base a éste sistema por ramas de actividades, se ha procedido a introducir salarios mínimos generales con fines de protección suplementaria a los trabajadores.

Aunque en la mayoría de países la aplicación de éste sistema es poco frecuente. En México a raíz de las reformas a la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo en 1962, se otorgó autoridad a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, para fijar los salarios mínimos profesionales como complemento del salario mínimo general, esta facultad procede en virtud de que no existan otros procedimientos legales para su fijación, ni existan Contratos Colectivos en determinada zona; éste es aplicable a los trabajadores de determinadas profesiones u oficios. Nuestra legislación hace especial referencia a las distintas categorías de trabajadores, cabe mencionar que en 1977 se fijaron 80 salarios mínimos profesionales; y hasta octubre de 1992 estas habían aumentado a 88 categorías de trabajadores, todas ellas definidas mediante una breve descripción del puesto, desde categorías generales hasta las calificadas como por ejemplo; oficial mecánico de automotores, operador de prensa, offset multicolor, operador de buldozer y enfermera con título. Por lo general las tasas salariales de estas ramas de actividades son ligeramente superiores al salario mínimo general; que como mencionamos anteriormente no dejan de ser insuficientes para el trabajador nacional.

**FIJACION DEL SALARIO MINIMO PARA ESTABLECER UN LIMITE INFERIOR
BASICO EN LA ESTRUCTURA SALARIAL; SALARIO MINIMO GENERAL**

Como característica principal de éste sistema, observaremos

que por regla general se pretende implantar un límite inferior - básico de aplicación general destinado a proteger a todos los trabajadores contra remuneraciones que pudieran considerarse intolerablemente bajos.

Dentro de la cobertura jurídica de éste sistema; en las - economías desarrolladas el número de trabajadores beneficiados es relativamente pequeño y estas tasas mínimas se destinan a prevenir los peores excesos.

En los países en vías de desarrollo el alcance de éste - sistema se fundamenta en el objetivo esencial del mejoramiento de los grupos de más bajos ingresos, que por lo regular los constituyen las filas de trabajadores que laboran por cuenta propia.

Una de las desventajas que representa éste sistema para - los distintos grupos de trabajadores no calificados y sin organización en pequeños establecimientos; la constituye el que al asignarse a los salarios mínimos generales el papel limitado de constituir una garantía para estos grupos en contra de los peores - excesos en materia de bajos salarios; esto representa un obstáculo para los salarios medios y contractuales al representar un tope - salarial para toda la estructura salarial y por otro lado es un medio de disuación para los trabajadores de esforzarse en mejorar su situación incorporándose a la contratación colectiva. De esta forma se considera que la fijación del salario mínimo general como límite inferior de la estructura salarial en un país, debe tener - una función complementaria a las negociaciones contractuales y no

debe atribuirsele el carácter de sistema principal para determinar las remuneraciones. A menudo ha sucedido y se corre el riesgo de que al fijar un salario mínimo general demasiado bajo, éste va en detrimento de todas las remuneraciones y el "salario mínimo - llegue a convertirse en salario máximo".

México en sus etapas iniciales y actuales de regulación - salarial, también ha recurrido a la aplicación de éste sistema, - pero en sus inicios originó una compleja estructura salarial donde existían aproximadamente 111 zonas regionales diferentes, en - las cuales existían distintos salarios mínimos generales para trabajadores agrícolas y no agrícolas; así como tasas mínimas para - ocupaciones u oficios determinados.

Posteriormente nuestra legislación ha evolucionado con la - tendencia de contar con una estructura de salarios mínimos más simples, ya que lo anterior no solo responde al reconocimiento de sus ventajas en términos de diseñar una mejor política laboral, sino - también a la reducción del costo de la vida para el obrero en las - distintas regiones económicas del país; esto produjo que las dis - tintas regiones se convirtieran en áreas geográficas que facilitan la aplicación del salario mínimo general. Algo que originó la re - ducción de las zonas de aplicación del salario mínimo lo constitu - yo también el hecho de que las grandes diferencias de salarios en el país actuaban como factor determinante en el crecimiento econó - mico desproporcionado de las distintas regiones del país, de ahí - se partió que el salario mínimo general en -----

nuestro país se haya encaminado hacia una estructura salarial - menos compleja; como una forma de contener la migración hacia - las zonas urbanas con la utilización de ésta práctica jurídica - y uniformar de manera general el pagó de los jornales. Lo cierto es que con la utilización de éste sistema esto ha originado al - igual que la experiencia internacional demostrada, que el sala - rio mínimo general en nuestro país influye de manera decisiva - sobre las demás remuneraciones incluyendo las contractuales que - siguen muy de cerca los topes salariales oficiales fijados por - la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fijan en la - actualidad aumentos salariales demasidamente bajos.

FIJACION DEL SALARIO MINIMO COMO INSTRUMENTO DE POLITICA ECONOMICA

Es indiscutible que la característica principal de éste - sistema, es su utilización como instrumento de política económi - ca, para modificar el nivel general y la estructura de los sala - rios con vistas a objetivos de amplia estabilización económica - nacional.

Inicialmente se concibe al salario mínimo general, como - un límite inferior básico en la estructura salarial; pero con el enfoque de instrumento económico se supone que está función in - fluye en toda la estructura salarial, al marcar una páuta de se - guimiento en las negociaciones contractuales y como indicador a seguir en la fijación del salario en las ramas de actividades y - ocupaciones, ello introduce un aspecto innovador de estabilidad - en las diversas economías.

El aspecto atractivo para el sector gubernamental es que - éste facilita al mismo un medio directo para procurar una mayor - estabilidad entre un gran número de decisiones independientes re - lativas a la fijación de los salarios.

Una de las desventajas consiste en que un sistema tan cen - tralizado de salarios con una excesiva intervención gubernamental - conlleva a una seria limitación de las oportunidades abiertas a - trabajadores y empleadores para tomar parte activa en la determina - ción de una de las más importantes condiciones de trabajo; el sala - rio. Si bien es cierto que en algunas ocasiones se les brinda una - páuta de participación en su fijación a las diversas organizacio - nes de trabajadores y empleadores, en la realidad su influencia en las decisiones tiende a ser limitada.

En México, durante los decenios de 1960 y 1970 los salarios mínimos generales tuvieron un avance significativo y la función - básica de introducir un límite inferior en la estructura salarial - trajo resultados positivos a los trabajadores no calificados que - prestaban sus servicios en la micro, pequeña y mediana empresa, y - estos comenzaron a percibir montos salariales más equitativos con - respecto de los trabajadores calificados; pero estos avances en ma - teria salarial vieron llegar un retroceso a partir de 1976, año en que nos empiezan a agobiar las crisis económicas y el salario míni - mo general ve mermado su poder adquisitivo real.

Pero esto se ve complicado aún más ya que el gobierno a - partir de entonces fija los límites salariales al introducir determinados porcentajes de aumento al salario mínimo oficial; y - por lo regular los porcentajes fijados en las negociaciones contractuales siguen muy de cerca los porcentajes oficiales. En - éste orden de ideas el mismo gobierno para asegurar un mayor control sobre los aumentos salariales y lograr una mayor estabilización económica, creo el Pacto de Solidaridad Económica que ya - hemos analizado con anterioridad, ello ha ocasionado posteriormente que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos como principal instancia reguladora del salario, quede relegada a oficializar únicamente los aumentos salariales que verdaderamente se - fijan en los pactos económicos y que el propio sistema se encarga de manipular.

5.- SITUACION ACTUAL DEL SALARIO EN MEXICO

Para nadie es un secreto que las graves crisis económicas que nos han afectado han golpeado severamente a la clase trabajadora que vive momento muy difíciles. La injusta distribución de la riqueza cada día se acentúa más, en vista a lo anterior, los siguientes datos confirman tal aseveración; la población económicamente activa de nuestro país es de 28 millones, dónde existen 6 y 7 millones de desocupados e igual número de subempleados.

En la distribución del ingreso nacional, el 10% de la población se adueña del 36.6% en tanto que el 80% de la población accede al 46.1% y existe la tendencia a acentuar está situación en perjuicio de las mayorías y como es obvio también de la clase trabajadora.

Las familias de los trabajadores, en virtud de las condiciones económicas por las que atraviesan han cambiado notablemente sus hábitos alimenticios, de habitación, vestido, etc.

Por ejemplo, las proteínas de origen animal han desaparecido de la dieta alimenticia del trabajador. El gramo de proteína animal en junio de 1985 costaba \$3.00, en febrero de 1988 aumento a \$20.00 es decir, un quinientos por ciento de aumento.

Hace 20 años el salario mínimo era de \$27.93; el kilogramo de carne de pollo costaba \$12.50 (es decir menos de la mitad del salario); hoy el kilogramo de pollo equivale a casi el 100% de -

un día de salario mínimo. (27)

Podemos afirmar sin temor a equivocarnos que el nivel de vida de la clase trabajadora ha descendido notablemente, mientras que una minoría de empresarios ha aumentado considerablemente sus ganancias.

Las situaciones enumeradas con anterioridad han creado otro fenómeno de especial importancia, ya que como resultado de estas crisis económicas, la caída del salario real y la escasa creación de fuentes de empleo, han originado que aproximadamente el 10% de la fuerza de trabajo mexicana se desplace hacia los Estados Unidos de Norteamérica, cifra que alcanza de 4 a 5 millones de mexicanos laborando en aquél país y según estimaciones de un estudio laborado por el Consejo Directivo de la Comisión Fronteriza de Derechos Humanos, después del petróleo, el turismo y la maquila, el cuarto lugar en sectores que ingresan divisas al país lo ocupan los indocumentados. (28) Todo ello en virtud de la caída drástica de los niveles salariales en nuestro país.

Otros datos muy ilustrativos, sobre la situación actual del salario y del trabajador; son unas declaraciones publicadas -

(27) México, Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LIV Legislatura, Comisión de Trabajo y Previsión Social, - Audiencias Públicas sobre reformas al Artículo 123 Constitucional y Ley Federal del Trabajo, Ponencia Manuel Fernández Flores, México, D.F.: Ed. H. Cámara de Diputados, 1989, p.132

(28) Arturo Romo Gutiérrez, "Trabajadores migrantes, - cuarta fuente de divisas", GTM, (mayo 22, 1991), p.7 -

en el Diario "El Nacional" de fecha 8 de mayo de 1992, en un Artículo del Sr. Carlos Pallan Figueroa; menciona que: "La empresa-consultora Warthon, al analizar la composición del ingreso nacional en la última década demuestra que en 1982 las empresas concentran el 42% del ingreso, y los trabajadores el 48%; diez años después, la relación sería de 63% y 27% respectivamente. (29).

Los anteriores datos muestran un deterioro notable en la participación de los trabajadores.

Ahora bien, el nivel salarial de los trabajadores nacionales, en comparación con los países exportadores asiáticos; con los que en la actualidad compite México en la Cuenca del Pacífico en el mercado internacional, es muy reducido ya que estos países-pagan hasta 5 veces más a sus trabajadores, veámoslo de la siguiente manera : (30).

Salario mensual promedio del obrero industrial (dólares E.U.A.)

E.U.A.	COREA DEL SUR	TAIWAN	SINGAPUR	HONG KONG	MEXICO
\$1,400.00	633.00	598.00	545.00	544.00	120.00

En éste sentido, el salario mínimo en el actual sexenio, se considera como el más bajo del último medio siglo en términos -

(29) Jesús Fuentes Pinzón, "Incrementar la productividad ", CTM, - (mayo 22, 1992), p.3.

(30) México, Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, LIV Legislatura, Ponencia Tomás H. Natividad Sánchez, op.cit.p.303

del poder adquisitivo, y en el Distrito Federal comparado con -
52 Ciudades del mundo, también se considera el más reducido. (31)

DISTRITO FEDERAL
SALARIO MINIMO GENERAL

ZURICH (22 veces mayor)
GINEBRA (22 veces mayor)
LOS ANGELES (16 veces mayor)
MADRID (6 veces mayor)

De la misma manera los salarios mínimos generales están -
más altos en Río de Janeiro y Panamá.

El nivel salarial en nuestro país resulta vergonzoso, y no
se puede justificar más que en el sentido de que el bienestar -
económico de los trabajadores a percibir un mejor salario, se en-
cuentra condicionado por la economía.

En éste orden de ideas, de acuerdo a un estudio de la Fa -
cultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México-
con datos de Nacional Financiera, se afirma que el salario mínimo
se encuentra reducido en 1992, a menos de la mitad de lo que era
en 1978.

Asimismo, con respecto a la situación actual del salario -
en nuestro país, se habla mucho acerca de los beneficios salariales-

(31) Entorno Laboral, "El actual minisalarario, el más bajo del -
último medio siglo", Entorno Laboral, (mayo 22, 1991), p.25 -

esperados de llegar a ratificarse el Acuerdo Trilateral de Libre Comercio, pero poco se reflexiona y se entra en detalle al respecto. A nuestro juicio la entrada a un Acuerdo de tal naturaleza implica una compleja problemática en cuanto a la realidad laboral que viviremos.

Otro elemento que es importante señalar, es el hecho de que en nuestro sector laboral, los salarios constituyen una parte muy pequeña de los costos de producción globales.

Está es una de las razones por la cual las crisis económicas se han sorteado por medio de la caída en el salario (mano obra barata) la cual se encuentra por debajo de los niveles de subsistencia; esto ha sido injusto socialmente, particularmente para la clase trabajadora, pero se considera por algunos análisis que desde el punto de vista económico ha sido funcional, el caso es que ya está llegando a su límite económico y social.

6.- DERECHO COMPARADO

LA REGULACION LEGAL DEL SALARIO EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

La legislación laboral Norteamericana es de carácter federal e incluye aquellas leyes y disposiciones que regulan las relaciones entre empleadores del sector privado, sindicatos y trabajadores, así como aquellas que establecen el salario mínimo y la jornada de trabajo, las que regulan el que haya oportunidades de empleo y las que determinan las reglas de seguridad e higiene y capacitación en el trabajo.

El Derecho del Trabajo en éste país, y particularmente en el ámbito salarial se encuentra sustentado en su totalidad en Leyes Federales (Federal Statutes), promulgadas durante los pasados 50 años y que se han desarrollado acorde a los cambios sociales y económicos de los Estados Unidos.

Uno de los principales objetivos de la legislación laboral Norteamericana lo constituye el de propiciar la estabilidad industrial; partiendo de que éste objetivo se alcanza a través de la negociación colectiva, de ahí que la regulación legal del salario se deja en gran medida a la acción concertada de empleadores y representantes de los trabajadores; como un medio para alcanzar la estabilidad laboral.

Está legislación nació y se ha desarrollado principalmente a través de tres reglamentaciones federales; la principal es la -

denominada "Acta Wagner" o mejor conocida como la "National Labor Relations Act"; está es la más importante de carácter federal, pues independientemente de que cada Estado de la Unión cuenta con su legislación laboral de carácter local, esta se aplica a nivel nacional particularmente sobre empresas cuya esfera de actividades afecta a varios Estados.

La citada "National Labor Relations Act" dió origen a la "National Labor Relations Board", junta laboral que tiene como tarea principal la de sancionar actividades laborales ilegales (incluyendo las de ámbito salarial), sean de empleadores o de sindicatos, así como muy especialmente lo relativo a verificar las negociaciones colectivas. Toda controversia colectiva suscitada deberá ser iniciada y presentada ante la junta por alguna de las partes.

Uno de los objetivos de esta junta es la propiciar la denominada "Acción Concertada" (Concerted Activity), la que en términos generales se define como el equilibrio en la relación laboral entre los trabajadores y empleadores; pero una de las premisas fundamentales de la legislación norteamericana es la de buscar una igualdad en el poder negociador; donde a diferencia de nuestra legislación una de las partes que intervienen en las negociaciones laborales; se encuentra tutelada por ministerio de ley, en su calidad de parte débil en todo proceso laboral (trabajador).

Otro aspecto importante de esta legislación es que el

Salario Mínimo Nacional, se regula también a través de la Ley de Normas Equitativas de Trabajo que data desde 1938 y que está Ley-sólo puede aumentarse o disminuirse a nuevas categorías de traba-jadores mediante pronunciamientos parlamentarios.

Empero, partiendo de la premisa fundamental de que la nego-ciación colectiva es el principal marco regulador del salario en-éste país, procederemos a analizar un fenómeno importante que se-ha venido presentando en los sindicatos norteamericanos; esto es, las Concesiones Salariales, fenómeno que en ningún otro país se -ha presentado y que se genera como una medida general para salvar los empleos y rescatar las empresas a punto de quiebra. En los -años cincuenta y sesenta, la principal preocupación de las empre-sas norteamericanas era el crecimiento continuo. Está época ha -pasado a la historia, lo actual para las empresas es reducir los costos de producción para poder competir. Es el caso de ciertas -empresas en dificultades, hayan solicitado a su personal algunas-concesiones en materia de salarios para poder seguir sus activida-des. Uno de los primeros antecedentes se remonta a la crisis que-atravesara la Sociedad Chrysler. Las concesiones salariales admítidas por el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Automóvil (UAW) salvaron a Chrysler de la quiebra. Algún tiempo des -pués, General Motors y Ford Motors Company solicitaron y obtuvie-ron beneficios análogos. Tales concesiones salariales son prueba-de las crisis económicas en éstas industrias y del deseo de los -trabajadores de proteger el empleo. Sin embargo, parece ser que -los sindicatos que han adoptado dicha actitud, empiezan a reconsi-derarla y cuestionarse en que medida éstas concesiones salariales

otorgadas como parte de la negociación colectiva han supuesto la protección al empleo.

Lo cierto es que las enormes sumas recuperadas por las empresas mediante esta concesión han servido para dos fines: Por una parte, incremento de la automatización, que ha traído como consecuencia el despido de un número considerable de trabajadores; y por otra parte inversiones en el extranjero.

Ahora bien, el cambio de actitud sindical frente a las concesiones salariales; ha llevado a la tendencia de optar por parte de los sindicatos en conjugar esfuerzos no para hacer más concesiones sino para obtener mayores ventajas para sus miembros a través de la negociación colectiva como principal marco regulador del salario en esta nación.

LA REGULACION LEGAL DEL SALARIO EN EL JAPON

La legislación laboral japonesa, funciona en la práctica tomando en consideración las características sociales, culturales y económicas del pueblo japonés. Donde el pueblo japonés ha dado una dimensión no solo social sino hasta moral al trabajo.

La legislación laboral se aplica en el Japón a todos los trabajadores, incluyendo a los públicos o al servicio del Estado por lo que no existe diversa legislación para los trabajadores que prestan sus servicios en empresas del sector privado y aquellos que los prestan en el sector público.

En coincidencia con nuestra legislación, la legislación japonesa establece una diferenciación entre las relaciones laborales individuales y colectivas.

Por lo que toca a las relaciones laborales individuales - está contiene regulaciones sobre las diferentes condiciones de empleo incluyendo en éstas las relativas a salarios y compensaciones.

En lo relativo a las relaciones laborales colectivas, está regula diferentes condiciones incluyendo en éstas la negociación colectiva como un medio eficaz de fijación del salario y demás prestaciones.

La legislación laboral japonesa emana, al igual que la nuestra de su Constitución, misma que surge al término de la Segunda Guerra Mundial. A nivel constitucional se prescribe que los derechos de los trabajadores son derechos humanos fundamentales y que no pueden ser violados por leyes menores ni por convenios entre las partes (empleador y trabajador).

En semejanza con nuestra legislación laboral mexicana, ambas legislaciones tienden hacia los mismos objetivos, esto es la protección del trabajador frente al empleador, considerándolo como la parte débil de la relación laboral.

En cuanto a las autoridades laborales japonesas existe un Ministerio de Trabajo, como autoridad administrativa en lo

referente a las relaciones industriales laborales; a semejanza -
de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en nuestro país.-
En éste sentido existe también una Inspección del Trabajo cuyo -
campo de actividades es supervisar que se cumplan las normas de -
trabajo mínimas. Existe también la "Labor Relations Commissions"-
(Comisión de Relaciones Laborales), cuya función consiste en ac -
tuar ante prácticas consideradas como injustas o ilegales por par -
te de los empleadores, así como la solución de conflictos labora -
les derivados de las negociaciones colectivas en el aspecto sala -
rial .

En los diversos capítulos que integran su legislación labo -
ral, en el capítulo referente a las obligaciones de los empleado -
res se contempla en forma especial lo relativo a los salarios, -
métodos para establecerlos, fechas de pago, así como salarios mí -
nimos, bonos, primas e incentivos salariales.

Sí bién existe el principio de pago igual por trabajo -
igual, éste fué establecido principalmente en relación al sexo y -
para evitar discriminaciones, toda vez que la compensación depen -
de en gran medida a la antigüedad y capacidad del trabajador.

En éste aspecto de regulación legal del salario en éste -
país, como hemos visto con anterioridad las tasas de salarios se -
fijan primordialmente sobre la base de acuerdos entre empleadores
y trabajadores; pero en la regulación legal del salario mínimo -
éste se aplica específicamente a diversas ramas de actividades en
una prefectura. Existen aproximadamente cuarenta y siete - -

prefecturas en el Japón, en donde en cada una de ellas existe un Consejo Salarial, que se encarga de hacer recomendaciones efectivas en materia salarial; y en donde rige un salario mínimo general y una cantidad de tasas mínimas para distintas ramas de actividades en particular, mismas ramas en las que se dan algunas variantes en las distintas prefecturas de acuerdo a las pautas de empleos locales.

Como podemos observar la legislación laboral japonesa en algunos aspectos tiene varias similitudes con la mexicana, lo que resulta indiscutible es que el éxito de esta legislación depende en gran medida en la educación, capacitación y motivación del trabajador japonés.

7.- PERSPECTIVAS DE LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA EN CUANTO A SALARIO

POSICION GUBERNAMENTAL

Existen diversas opiniones sobre las perspectivas de nuestra legislación en materia salarial pero para efectos de mejor comprensión de los diversos puntos de vista de los sectores que integran nuestro ámbito laboral, enfocaremos la opinión de cada sector en lo particular. Por una parte el Sector Gubernamental en ningún momento ha manifestado su deseo de modificar la legislación laboral en éste sentido, más sin embargo ha puesto en marcha diversas estrategias de carácter económico con la finalidad de proteger los salarios reales mediante la recuperación económica nacional, en donde lo fundamental es fortalecer el aparato económico para recobrar los salarios reales; otro plan económico que conlleva a la misma finalidad enumerada anteriormente son los Factos Económicos suscritos donde el objetivo común es abatir la inflación y proteger el poder adquisitivo de la clase trabajadora, cabe resaltar que dichas estrategias han tenido logros parciales como reducir la inflación, pero hasta la fecha estos logros no se reflejan en beneficio del sector obrero que se considera el sector más afectado.

Dentro de las acciones concretas emprendidas por el Gobierno y ante la consigna del propio Gobierno de la República de no modificar nuestra legislación laboral ante la ratificación del Tratado de Libre Comercio los gobiernos de Estados Unidos de Norteamérica y México, signaron un Memorandum de entendimiento

cuya importancia radica en que se sientan las bases para iniciar un procedimiento de cooperación laboral e intercambio de información entre ambos países.

La celebración de dicho memorandum, corrió a cargo de la - Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México y el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos.

Cabe resaltar, que ambas partes reconocen las grandes diferencias que por ahora existen y son evidentes entre ambos sistemas, sus legislaciones laborales y sus contratos colectivos.

Entre las áreas de cooperación que ambas partes convinieron para intercambiar información destaca el aspecto de contratación colectiva especialmente en el área de mejoría salarial.

El citado acuerdo en materia laboral al que ha llegado México, tiene una vinculación con la ratificación del Tratado de Libre Comercio, pero desde un punto de vista particular, tuvo como objetivo resolver una situación de carácter político que se estaba generando, a razón de la presión que ejercían grupos sociales en ambos países; por un lado la AFL-CIO (American Federation Of Labor-Congress Of Industrial Organizations), la cual constituye la principal central sindical en Estados Unidos; la oposición-delineada por esta central se basa en el temor de perder gran número de empleos por la traslación de empresas norteamericanas a nuestro territorio, donde manifiestan que las condiciones de trabajo en nuestro país son deplorables, ya que se pagan salarios -

equivalentes a la décima parte de los que se cubren en los Estados Unidos. Por otra parte el gobierno Mexicano se enfrento a una situación similar, en donde grupos sociales solicitaron se diera una información constante en torno a las negociaciones.

En resumen, si bien es cierto que el memorandum de entendimiento, tuvo inicialmente como objetivo resolver cuestiones políticas y responder a presiones internas, estimamos que éste memorandum constituye un punto de partida para desarrollar las bases en él contempladas y crear un ambiente de certidumbre en las negociaciones.

Por otro lado; existen opiniones vertidas por el Director General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien reflejando el punto de vista gubernamental, ha manifestado que necesariamente el salario debe vincularse a la productividad esto en torno al Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad donde se precisa que no se prevean sanciones para quienes no acaten dicho acuerdo entre ellas una mejor remuneración para los trabajadores, ya que esas empresas desaparecerán a mediano plazo.

Dicho funcionario ha resaltado los ejemplos de empresas pobres con dueños ricos y trabajadores pobres que abundan, precisamente lo que busca el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad es fomentar empresas con obreros bien remunerados y que incrementen el nivel de empleo; por lo tanto, las empresas deberán establecer esquemas donde se reconozca a través de incentivos

el buen desempeño de su planta laboral.

Sin embargo, y haciendo alusión nuevamente a la estrategia específica implementado por el gobierno; siendo está la apertura-comercial y su vinculación con las probables repercusiones laborales, particularmente en el ámbito salarial; sin lugar a dudas México ante la ratificación del Acuerdo Trilateral de Libre Comercio y Acuerdos Complementarios y dentro de las probables repercusiones, el titular del Ejecutivo Federal ha reiterado en un sinnúmero de ocasiones ante la clase trabajadora del país que :

a) México cuenta con leyes laborales que se harán cumplir ante las plantas industriales que busquen instalarse en nuestro país.

b) Las inversiones que se hagan en México, traerán aparejadas la creación de empleos estables, más productivos y, sobre todo mejor remunerados.

c) Procurar que al elevar los ingresos de los trabajadores Mexicanos, el tratado coadyuvará al crecimiento sostenido y equilibrado de la economía nacional.

En suma desde el punto de vista exclusivamente gubernamental, los beneficios que se esperan del Tratado en el ámbito salarial, dada la experiencia internacional demostrada se ha establecido claramente que, cuándo economías distintas se vinculan entre sí, los ingresos reales de los trabajadores aumentan de manera sostenida y generalizada, especialmente en las ramas industriales

de menor desarrollo.

Como podemos observar, la posición del gobierno atañe hoy-en día más a la concreción de acuerdos de especial naturaleza - para recuperar niveles salariales y en ningún momento se encamina a delinear posibles reformas legislativas en éste sentido, que - sentimos tampoco es la solución idónea para mejores perspectivas-salariales.

POSICION SECTOR EMPRESARIAL

En cuánto a la posición del sector empresarial en el aspecto salarial, reviste especial importancia un documento elaborado por la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), dicho documento tiene especial interés, en virtud de que en el - se establecen a juicio de la COPARMEX los lineamientos generales - en materia salarial sobre los cuáles ha de versar la discusión del ante-proyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo; entre dichos - lineamientos destaca la remuneración en base al trabajo efectiva - mente realizado, esto es; mediante el concepto de salario por Hora también destacan otra serie de lineamientos propuestos y que a - saber son los siguientes :

a) El citado principio de remuneración en base al trabajo efectivamente realizado, mediante el concepto de salario por hora.

b) Establecer reglas claras que permitan fijar un salario mínimo - único revisando el concepto de salarios mínimos profesionales, que

están en contradicción con el principio de a trabajo igual sala -
rio igual.

c) Actuar con equidad en el pagó del salario, relacionándolo con-
la productividad, antigüedad, servicio efectivamente prestado, -
resultados, asistencia y la calidad demostrada por el trabajo de-
cada persona.

d) Hacer compatible la remuneración del trabajador, con los resul-
tados y la situación de la empresa.

e) En beneficio del poder adquisitivo de los trabajadores, elimi-
nar acorde a las leyes de la materia, los impuestos aplicables a
las vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades y tiempo extra.

Ahora bien, otro organismo empresarial que ha elaborado -
propuestas concretas en torno a perspectivas salariales ha sido -
la Asociación Metropolitana de Ejecutivos en Relaciones Industria-
les (AMERI) mismo que en concordancia con las propuestas de COPAR
MEX ha manifestado la necesidad de establecer el pagó del salario
por hora con contratos por hora (jornadas de 3 a 6 horas diarias)
según está Organización tiene la finalidad de establecer el traba-
jo a destajo es necesario para elevar la productividad eliminando
tiempos muertos en la producción; por otra parte también sostie-
nen la posibilidad de introducir compensaciones por eficiencia en
cuánto a la calidad y cantidad en el trabajo desempeñado, tenien-
do como inmediata finalidad elevar la productividad en las dife-
rentes empresas. En lo referente a la contratación colectiva -

también han externado la conveniencia de que en los contratos colectivos, expresamente se permita el que el patrón en forma unilateral incremente los salarios de algunos o varios trabajadores, - por encima del tabulador, a fin de premiar la eficiencia, empeño y productividad de algunos trabajadores.

Lo cierto, es que las empresas más grandes y dinámicas - cada día están menos sujetas a las políticas oficiales de regulación salarial y en la actualidad se encuentran negociando fuera - de los marcos que fijan la Secretaría del Trabajo y Previsión - Social.

POSICION SECTOR OBRERO

Muy diversas y algunas veces contradictorias, han sido las propuestas de las diversas centrales obreras y sindicatos independientes que conforman el movimiento obrero nacional, lo cierto es que no existe una uniformidad de criterios en torno a éste renglón de regulación legal de salario y sus perspectivas. Dentro de las dispersas propuestas en éste sentido, algunas van desde la no modificación de nuestra legislación laboral en el renglón salarial, la cuál consideramos la más atinada y prudente ya que nuestra legislación en éste orden es muy completa; y algunas otras - van desde la implantación de una escala móvil de salarios lo - cuál no es pertinente ni aplicable en nuestra economía, ya que lo que se ha tratado con los Pactos Económicos es abatir la inflación y no proseguir con el deterioro del poder adquisitivo del - salario del trabajador, esto no sucedería con la implantación de-

una escala móvil salarial; quizás una de las propuestas más concretas y uniformes existe en la cerrada oposición de distintos líderes sindicales en el rechazo a la propuesta empresarial de remuneración por hora de trabajo efectivamente realizada, ya que de aceptarse está copia extralógica de lo que sucede en los Estados Unidos de Norteamérica, además de que sería remunerable el trabajo únicamente a destajo, se nulificarían conquistas obtenidas relativas a jornadas de trabajo, salario, y prestaciones diversas obtenidas en los contratos colectivos de trabajo.

Sin embargo, tal parece ser que las diversas centrales obreras han caído en el juego del sistema y todos los acuerdos y pactos suscritos que indudablemente invaden la esfera salarial y que afecta a un gran número de trabajadores son aceptados sin tacha alguna por parte de dichas centrales; esto se debe en gran parte a lo que se menciona con anterioridad al grado de control que ejerce el gobierno sobre la totalidad del sector obrero nacional, situación que propicia en algunas ocasiones una escasa y a veces nula aportación del movimiento obrero; como podemos observar, desde un juicio muy particular nuestro sector obrero se encuentra en la actualidad en una situación de letargo y tremenda inamovilidad, esto ha originado que las opiniones sobre perspectivas salariales que se dan dentro del movimiento obrero sean verdaderamente escasas.

CAPITULO II CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

1.- CONCEPTO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Nuestra legislación laboral es poco precisa para definir un concepto legal de capacitación y adiestramiento; esto se reafirma si observamos que el Artículo 123 Constitucional en su apartado A, fracción XIII, unicamente prescribe la obligación por parte de los patrones de proporcionar capacitación, lo cual nos remite a la Ley reglamentaria del citado precepto; mismo que de igual manera en el Capítulo III bis del Título Cuarto, en lo referente a Capacitación y Adiestramiento no establece ningun concepto legal preciso de capacitación; a lo que se remite exclusivamente dicho capitulado es a la forma de determinar los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuáles los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Para una definición general de la capacitación lo más pru-
dente consiste en remitirse a los Convenios Internacionales ra-
tificados por México en este sentido y que algunos tratadistas de-
finen como formación profesional; los cuáles prescriben a la --
Capacitación " Como todas las actividades que permiten a los tra-
bajadores de cualquier categoría, mejorar, variar, ampliar o con-
servar su capacidad y competencia dentro del mercado laboral ".

Por lo tanto, el anterior concepto citado quizá es el más

válido para definir concretamente a la Capacitación; pero de lo - que nos ocuparemos en éste punto consiste primordialmente en enumerar los distintos problemas que plantea la capacitación y adiestramiento como una medida legal previsoría para ver mejorada la - productividad en las empresas, y tambien como un mecanismo efi -- ciente para mejorar el salario de los trabajadores.

Lo fundamental de la capacitación consiste en que dentro - del mercado de trabajo; se dan situaciones en que un gran número de trabajadores tiene la desventaja de no poseer una especialidad misma que en un momento dado limita las aspiraciones de mejoría - salarial de éste grupo de trabajadores no especializados. Lo preciso radica en insistir que sí éste grupo de trabajadores - pueden cambiar de categoría y acceder a mejores niveles salaria-- les; sí se les ofrecen las oportunidades de capacitación e incen-- tivos salariales para hacerlo.

La importancia de la capacitación no es exclusiva de nues-- tro país; ello se puede constatar en el seno de la Organización - Internacional del Trabajo (OIT) en donde desde su constitución-- en 1919, los representantes de los trabajadores y empleadores in-- cluyeron dentro de sus objetivos esenciales, el promover la formación profesional o capacitación; y que para ello han tenido como-- premisa fundamental el procurar que el trabajador utilicé de la - mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y por tanto;

que los empleadores y gobiernos les proporcionen los medios necesarios para su formación.

Por lo tanto, está es tan sólo una de las razones fundamentales de la importancia de la capacitación; misma que ante ellas se advierten dos preocupaciones esenciales por parte de los gobiernos, incluyendo al nuestro en donde el desarrollo del trabajador profesionalmente conlleva a una mejoría salarial y al desarrollo de una planta laboral cada día más especializada; pero también conviene señalar que desde hace alguna década la formación profesional ha ocupado y ocupa actualmente un lugar muy importante en los programas laborales diseñados por el Gobierno de la República; que sí bien no han tenido el éxito esperado por las razones que en lo sucesivo se analizarán, constituyen un buen punto de partida para el mejoramiento de esta importante institución laboral.

Distintos países, desde hace algunas décadas han subrayado la importancia de la capacitación o formación profesional para el logro del desarrollo económico de sus respectivos países.

Lo más interesante resalta en que los países que han experimentado un crecimiento rápido y sostenido de su economía durante las décadas de 1950 a 1970, fueron precisamente aquellos en que se otorgó máxima prioridad a la educación y a la formación laboral, en Asia por ejemplo varios países algunos de ellos muy pequeños y sin grandes recursos naturales, lograron resultados -

muy superiores a los índices laborales de crecimiento. (32)

Con respecto a lo anterior, resulta claro que en los países con bajos niveles de desarrollo no se ha prestado suficiente atención a la capacitación profesional y prueba de ello es que en la actualidad en México, por ejemplo en ésta materia se siguen solicitando peticiones de cooperación técnica de los gobiernos que más han avanzado en éste campo y que muestra una clara indicación por parte de nuestro gobierno del deseo de poner remedio a esta insuficiencia laboral.

En este ámbito parece ser que los sindicatos también reconocen de manera general que para poder conseguir mejores niveles salariales se hallan limitados por varios factores, uno de los cuales consiste en los índices de productividad de los trabajadores.

Con frecuencia a través de la negociación colectiva se celebran "Acuerdos de Productividad" como factor de modificación de las estructuras salariales; lo cierto es que cuanto mayor sea la productividad más se podrán aumentar los salarios, y es que existe una relación directa entre productividad y capacitación. En éste orden de ideas los trabajadores mediante la participación de sus sindicatos deberían interesarse más por la capacitación. En México a menudo no sucede así, pero también resulta

(32) Harold Dunning, *Los sindicatos y la formación profesional*, Ginebra, Suiza: Ed. Oficina Internacional del Trabajo, 1987, p.4

propio mencionar que algunas centrales obreras han proyectado - sus acciones a redefinir una nueva cultura laboral en el país, - pretendiendo establecer sistemas nacionales de capacitación y - algunas hasta han propuesto la creación de un Fondo Nacional de Capacitación; acciones que han venido a aportar algunos elementos nuevos a nuestro panorama laboral en cuanto a capacitación.

Resulta ser que la planificación en materia de capacitación es una acción inseparable por parte del gobierno para formular planes y programas laborales con respecto a la formación profesional.

Ahora bien, en todos los países hay una gran cantidad de oficinas que desde luego requieren de un proceso de enseñanza-aprendizaje, ahí es donde precisamente la planificación es un elemento claro para la capacitación.

Con gran frecuencia, la falta de disponibilidad de estadísticas confiables y otros datos resultan ser un obstáculo difícil de superar para que la planificación en materia de capacitación llegue a alcanzar el éxito deseado.

Otro problema que se presenta en este ámbito, es que precisamente las empresas desconocen en mayor o menor grado las necesidades de recursos humanos capacitados en cierta especialidad que requirieran en un futuro.

Tomando en cuenta ciertas acciones muy significativas - emprendidas por la Organización Internacional del Trabajo en materia de formación profesional; esta ha recurrido a la empleación de un método que consideramos válido, y que de aplicarse en nuestro país; ello representaría un avance considerable en los programas de capacitación diseñados por el Gobierno de la República. Este método consiste en realizar un estudio sistemático de las vacantes de trabajo anunciadas, algo que sin duda proporciona una indicación de las necesidades presentes. Ahora bien, no existe ninguna garantía de que en los años siguientes, seguirán existiendo las mismas vacantes. Por lo tanto, la información recabada no es más que una indicación aproximada de lo que debe hacerse. Otra medida complementaria consiste en solicitar a los empleadores que indiquen cuales serán sus necesidades futuras en materia de recursos humanos. No todos los empleadores contestan, otros no tienen una idea clara de sus necesidades futuras y algunos pueden no querer que se conozcan sus planes futuros. (33)

Sin embargo, un obstáculo serio en cuanto a la empleación de este método radica en que hay dos grandes grupos de trabajadores que no pueden detectarse por medio de encuestas; los que trabajan en el sector informal y en el sector agrícola.

Como medida complementaria en este método para contribuir a mejorar los datos en los que deba basarse la planificación, la

OIT ha elaborado y experimentado un concepto llamado "Sistema de Informadores Clave", que consiste en mantener actualizada una -- lista de personas fidedignas y bien informadas, a nivel nacional y local, con especial atención a los sectores agrícola e infor -- mal. A los informadores se les solicita que respondan a cuestionarios de modo sistemático, y la información así obtenida se incorpora a los datos generales de diversas fuentes para ir confor -- mando los distintos programas gubernamentales relativos a la capacitación y adiestramiento.

La educación resulta ser otro factor de trascendental importancia en la capacitación y adiestramiento; esto significa -- que el éxito de la capacitación del trabajador depende en gran medida de los sólidos conocimientos de una educación básica adecuada.

Un ejemplo palpable de ello, consiste en que la Organización Internacional del Trabajo comparte intereses comunes por la elevación de la educación elemental con la Organización de las -- Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura -- (UNESCO), donde trabajan conjuntamente en esta esfera.

Ambos organismos sostienen que desde luego no se puede -- llegar a ser un trabajador verdaderamente calificado, sin saber leer ni escribir.

Nuestro gobierno no se encuentra ajeno ante tal opinión y ello se traduce en declaraciones por parte del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA); donde sostienen estas autoridades que no se puede enfrentar un Tratado de Libre Comercio y menos aún contar con una planta laboral bien capacitada con trabajadores iletrados. (34)

Como prueba de este argumento basta con considerar; que cada día surgen nuevas especialidades, donde para nada sirve la formación tradicional, sino que para los trabajadores cada vez resulta más difícil depender de unos cuantos conocimientos durante toda una vida laboral. Por tal razón, hoy en día se debe contemplar a la educación básica y a la capacitación laboral, como un proceso continuo que debe adaptarse a las distintas etapas de la vida laboral de un trabajador.

En tal virtud, algunos países atendiendo a la capacitación de sus trabajadores, han respondido con rapidez y eficacia a la introducción de nuevas tecnologías; por lo cual han conseguido obtener altas tasas de empleo mejor remuneradas. Se trata de países que se han empeñado en mejorar sus sistemas educativos y que han orientado a sus trabajadores de que en beneficio ---

(34) Entorno Laboral, " Imposible afrontar el TLC con obreros iletrados: INEA ", Entorno Laboral, (mayo 22, 1991), p.24

propio; deben estar preparados cuando las circunstancias laborales cambien.

Debido principalmente a los obstáculos a que se enfren -- tan las tareas de capacitación en los diversos programas gubernamentales, esto ha originado que se implementen la creación de Instituciones permanentes para la formación laboral.

El establecimiento de este tipo de Instituciones requiere de una serie de elementos que van desde la creación de infraestructuras, personal docente, alumnos, sistemas de aprendizaje, teóricos y prácticos, otorgamiento de constancias laborales y en algunos países hasta la orientación y colocación de trabajadores capacitados.

Existen numerosos programas y sistemas de orientación y formación profesional, pero no existe ningún modelo único, válido para todos los países. Cada país crea las instituciones que estima convenientes, según las prácticas, tendencias y políticas laborales nacionales.

Pero sin dudas, el elemento principal en el funcionamiento de estas instituciones; consiste en motivar al trabajador a capacitarse permanentemente para lograr su bienestar propio; esta tarea no ha sido fácil, pero en algunos países se ha -----

comenzado a motivar al trabajador en el sentido de que esta es -
una excelente vía para poder obtener mejores ingresos.

PRINCIPALES ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES E HISTORICOS EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Nuestros antecedentes históricos y constitucionales en materia de capacitación no son tan numerosos como en el ámbito salarial; pero también existe un número considerable de ellos. A partir de 1856 ya se contemplaba en aquella época la necesidad de fortalecer la capacitación; y debido a esto se crearon figuras jurídicas como el Contrato de Aprendizaje, como una forma legal de capacitarse el trabajador, principalmente los menores de edad. Posteriormente esta figura desapareció por la excesiva explotación que ejercían los empleadores sobre el trabajador menor de edad, con el pretexto de enseñarle un determinado oficio.

La evolución de nuestra legislación en este ámbito ha abarcado desde formas de regulación permanente, hasta decretos para solucionar problemas laborales de carácter temporal; ante tal evolución en la capacitación y adiestramiento, esta se vino a elevar a rango constitucional hasta 1978; en donde el Gobierno de la República empezó a mostrar su preocupación por una regulación legal más precisa de la misma.

PRIMER ANTECEDENTE

Artículo 33 del Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, dado en el Palacio Nacional de México el 15 de -

mayo de 1856:

Artículo 33. Los menores de catorce años no pueden obligar sus - servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores- y a falta de ellos, de la autoridad política en su caso, fijarán- el tiempo que han de durar, y no pudiendo exceder de cinco años,- las horas en que diariamente se ha de emplear el menor; y se re - servarán el derecho de anular el contrato siempre que el amo o el maestro use malos tratamientos para con el menor, no provea sus - necesidades según lo convenido, o no lo instruya convenientemente (35).

SEGUNDO ANTECEDENTE

Artículo 37 del Proyecto de Constitución Política de la Re- pública Mexicana, fechado en la Ciudad de México el 16 de julio de 1856: Parte conducente. Las leyes del país procurarán mejorar la - condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se dis- tingan en cualquier ciencia, o arte, estimulando el trabajo y fun- dando colegios o escuelas prácticas de artes y oficios. (36)

TERCER ANTECEDENTE

Artículo 32 de la Constitución Política de la República Me- xicana, sancionado por el Congreso General Constituyente el 5 de - febrero de 1857: Parte conducente. Se expedirán leyes para mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los -----

(35) Op. cit. p.11

(36) Op. cit. p.11

que se distingan en cualquier ciencia o arte, estimulando el trabajo y fundando colegios y escuelas prácticas de artes y oficios.
(37)

CUARTO ANTECEDENTE

Decreto del Gobierno por el que se establece una Escuela de Artes y Oficios, del 18 de abril de 1856: Este decreto pretendió - mejorar la condición del trabajador nacional mediante el establecimiento de esta escuela de capacitación. (38)

QUINTO ANTECEDENTE

Laudo presidencial dictado por Porfirio Díaz para resolver los problemas laborales de los trabajadores textiles de Puebla y - Tlaxcala, fechado el 4 de enero de 1907:
Artículo tercero. Se estableciera en las fábricas el sistema de dar a cada obrero una libreta, con las contraseñas necesarias para su autenticidad, y en la cual se anotarán los datos que se consideren necesarios, respecto a la buena conducta, laboriosidad y aptitudes del operario. (39)

SEXTO ANTECEDENTE

En nuestra primera Ley Federal del Trabajo expedida en el - año de 1931, se adoptó un viejo sistema desarrollado por las ----

(37) Op. cit. p.11

(38) Op. cit. p.15

(39) Op. cit. p.394

escuelas de Alemania y Francia, para incorporar dentro de las empresas a los aprendices. Se estableció que el aprendizaje constituía una variedad del contrato de trabajo. Lejos de constituir una forma de superación para el trabajo, esta figura se desvirtuó y se convirtió en una forma de explotación y de desconocimiento de los derechos que a favor de los trabajadores consagraba, en dicho ordenamiento legal. Durante años posteriores el movimiento obrero organizado del país; pugnó por la desaparición de la figura del aprendizaje en los contratos colectivos de trabajo. El rechazo del sector obrero no solo se expreso en el ámbito nacional sino también en foros internacionales. (40)

SEPTIMO ANTECEDENTE

México también ha participado en reuniones de gran trascendencia social y ha firmado documentos tan importantes como la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, signado en Bogotá, Colombia, el 2 de mayo de 1948, que en su Artículo 4o. determinó que: " Todo trabajador tiene derecho a recibir educación profesional y técnica para poder perfeccionar sus aptitudes y conocimientos, obtener de su trabajo mayores ingresos y contribuir de modo eficiente al desarrollo de la producción. A tal efecto, el Estado organizará la enseñanza de un oficio o trabajo determinado, a la par que prevea su formación cultural, moral y cívica ". (41)

OCTAVO ANTECEDENTE

(40) Op. cit. p.394

(41) Op. cit. p.394-395

Otro importante documento en este ámbito, es la Declaración de Buenos Aires del 21 de abril de 1961, votado por la séptima Conferencia de Estados de America, miembros de la Organización Internacional del Trabajo, donde se destaca la perentoria necesidad de que los empleadores y sus organizaciones incrementen las tasas de inversiones, tecnifiquen la producción, velen por las necesidades de los consumidores, fomenten la capacitación de la mano de obra en sus diferentes niveles y aumenten los ingresos reales de los trabajadores. (42)

NOVENO ANTECEDENTE

En la sesión ordinaria de la Cámara de Diputados, celebrada el 11 de octubre de 1977, se dió lectura a una iniciativa de decreto que adiciona la fracción XIII del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos enviada por el Ejecutivo Federal.

Dentro de los puntos sobresalientes de la exposición de motivos de dicha iniciativa, conviene destacar que se señala el imperativo de diseñar y adoptar un nuevo modelo de desarrollo y crecimiento destinado a fortalecer los recursos humanos.

Por otra parte, se enumera que los procesos tecnológicos son eminentemente perecederos y su transitoriedad es notable; por ello se está ante un proceso constante de modificación de la tecnología; circunstancias que originan un grave problema nacional, ya que se carecía de un sistema que permitiera capacitar al ---

individuo y que le otorguen nuevas aptitudes para operar nuevos - aparatos y mecanismos que la innovación tecnológica impone.

En tal exposición, se hace visible la carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de las habilidades del trabajador; lo cuál también es una causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada en las empresas, así como de graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada.

Ante la problemática conrada, el Gobierno de la República estimo necesario que se legisle en éste ámbito y elevarlo a rango constitucional.

En éste sentido, dentro de las finalidades de la citada iniciativa; se destacan que la capacitación y formación profesional guardan una relación muy estrecha con la formación del individuo que busca mejorar su condición y propiciar cambios económicos; otra finalidad consiste en garantizar a los empresarios la obtención de mejores niveles de calidad y aprovechamiento de sus productos.

Ante tal iniciativa, la mecánica de reforma que se sometió a éste Organo Legislativo, consistió en adicionar la fracción XIII del Apartado A con una disposición referente a la obligación patronal de cooperar al establecimiento y funcionamiento del Servicio Nacional de Capacitación y Formación Profesional de los -

trabajadores mexicanos. Cabe citar que se previó dejar a la Ley - Federal del Trabajo, la definición de los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir - con dicha obligación. De igual forma se estableció que la capaci- tación y adiestramiento deberían relacionarse con el Sistema Na- cional de Empleo y con la certificación de conocimientos que de- ban establecer las autoridades laborales.

El texto concreto de la multicitada iniciativa fue el si- guiente:

Artículo Unico. Se adiciona la fracción XIII, del Apartado A del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 123. A. XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligados a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Artículo Unico. El presente decreto entrará en vigor al - día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federa- ción.

El debate en la Cámara de Diputados fue poco trascendental y el proyecto de decreto fue aprobado por unanimidad de votos pa- sando al Senado para sus efectos constitucionales.

En el Senado, se le dispensaron todos los trámites y fue aprobado de igual forma por unanimidad de votos.

Esta reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978. (43)

REFORMAS

A partir de 1978, desde que se establecieron normas constitucionales destinadas a la capacitación y adiestramiento teniendo como finalidad elevar la capacidad productiva de los trabajadores y el mejoramiento de sus condiciones laborales, mediante la formación profesional de los mismos, estas normas constitucionales no han tenido modificación alguna desde su promulgación y su texto íntegro sigue siendo el mismo; no siendo así con la Ley Federal del Trabajo que ha tenido diversas reformas posteriores en sus Capítulos relativos a la capacitación y adiestramiento y al sistema que lo regula; siendo la cronología de reformas la siguiente:

CRONOLOGIA DE REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Decreto, Diario Oficial de la Federación, 28 de abril de 1978. Se reforman los Artículos 3, 25, 159, 180, 391, 412, 523, 526, 527, 528, 529, 537, al 539, 876, 877 y 891; se adiciona el Título IV con el Capítulo III bis, que comprende los Artículos -

153-A al 153-X.

Contenido de la Reforma: Se establecen las bases para el funcionamiento de la capacitación y adiestramiento, a través de un Sistema Nacional; donde se establece como competencia Federal exclusivamente las acciones derivadas de la capacitación; y en donde de igual forma se contempla la participación de las entidades federativas en esta materia; así como las violaciones a estas normas de trabajo y sanciones correspondientes. (44)

Decreto, Diario Oficial de la Federación, 30 de diciembre de 1983. Se reforman los Artículos 153-K primer párrafo, 153-P - fracción II, 153-Q fracción VI, 153-T, 153-V, primer párrafo, -- 153-V párrafo segundo, 538, 539 párrafo primero, 539-A, 539-B -- párrafo primero, 539-C, 539-D, 539-E.

Contenido de la Reforma: Se establecen bases más estrictas para el desarrollo de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, y expedición de constancias laborales previa sanción y autorización por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; en este sentido, también se establecen mejores bases de funcionamiento del Sistema Nacional de Capacitación, -- creando para tal efecto una Unidad Administrativa dependiente de la misma Secretaría; se amplían facultades del secretario del -- ramo, y se establecen mejores bases para el desarrollo de los -- Consejos Estatales y Nacionales. (45)

(44) Op. cit. p. 374

(45) Op. cit. p. 374

3.- REGULACION JURIDICA DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO

La regulación legal de la capacitación y adiestramiento - en nuestro país se desprende inicialmente del Artículo 123 Constitucional, Apartado A en su fracción XIII, donde consigna esencialmente la obligación patronal de contribuir a la capacitación y adiestramiento; dejando a la Ley Federal del Trabajo la determinación de señalar los sistemas y métodos para llevar a la práctica esta obligación legal.

En la citada Ley reglamentaria, se contempla dentro del Título relativo a los Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y Patrones; un Capítulo respectivo a la obligación de capacitar y adiestrar al trabajador, y que abarca los Artículos 153-A al 153-X; donde se contemplan normas genéricas de aplicación y funcionamiento de la capacitación. Posteriormente dentro del Título once relativo a las Autoridades Laborales; existe un Capítulo cuarto referente al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, considerada como la principal entidad administrativa dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, encargada de organizar, promover y supervisar la capacitación; así como expedir y registrar las constancias laborales derivadas de la propia capacitación.

Como hemos señalado con anterioridad, la regulación legal de la capacitación y adiestramiento se encuentra contenida -

en su totalidad en el Sistema Nacional de Capacitación y Adies -
tramiento; mismo que posee diferentes niveles de regulación, que
abarcan desde las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestra -
miento, Comités Nacionales por Rama Industrial o Actividad Econó -
mica, Consejos Consultivos a nivel Estatal y Nacional, así como
los respectivos Planes y Programas formulados para tal efecto y -
la expedición y registro de Constancias de Habilidad Laboral. Ni
veles de regulación que para efectos de estudio del presente Ca -
pítulo desglosaremos a cada uno de ellos en lo particular.

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento se -
desglosa en distintos niveles de regulación para lograr objeti -
vos de capacitación a nivel Empresa, a nivel Rama Industrial o -
Actividad Económica, a nivel Entidad Federativa y por supuesto -
a nivel Nacional.

La eficacia del sistema y el logro de sus objetivos en -
cada uno de sus diferentes niveles es cuestionable; principal --
mente a una razón fundamental que consideramos desde un punto de
vista muy particular. Una razón consiste en que este sistema fue
diseñado para aplicarse a empresas de grandes dimensiones, no --
planificándose adecuadamente la situación por la que atravesaban
las empresas nacionales desde aquella época. De ahí que tal y -
como lo recalcamos en el inicio del presente Capítulo; la capaci -
tación requiere de una planificación bien cimentada, esto lo --

corroboramos si nos damos cuenta de que en realidad existen un total de 1,384,184 de establecimientos empresariales en el país, solamente 4,204, esto es, un 3% corresponden a grandes industrias o establecimientos comerciales, si consideramos en esta categoría a aquellos que emplean de 251 trabajadores en adelante, según criterio de clasificación establecido por el Programa para el Desarrollo Integral de la Industria Mediana y Pequeña formulado por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (Programa Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de abril de 1985).

Dichos grandes establecimientos emplean 2'959,582 trabajadores, esto es, un 31.8% del total de 9'297,342 empleados en el país hasta 1986, mientras que la microempresa de hasta 20 trabajadores ocupa 3'374,626, es decir un 36.3% de dicho total.

El resto del personal ocupado es empleado por la pequeña empresa, con un máximo de 21 a 100 trabajadores (19.8%) y la mediana de 100 a 250 trabajadores (12%). (46).

Es por ello que no puede concebirse la creación de sistemas de capacitación de tal magnitud, como si estuvieren destinados a las grandes industrias; esto es un vicio que padece actualmente nuestra legislación y que ha impedido el avance del mismo sistema; ello se corrobora aún más si consideramos los problemas que enfrentan los pequeños empresarios que independientemente de tener que formar la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, también tiene que constituir la Comisión de Seguridad e

(46) Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Censos Económicos 1986, Resultados preliminares del empadronamiento urbano, México, 1986.

Higiene, Reparto de Utilidades, etc., todo ello con 20 trabajadores, resulta verdaderamente imposible y de eficacia limitada; - pues se trata de un sistema de aplicación general en un país - donde predominan las empresas pequeñas. Esto es quizás uno de - los principales obstáculos que ha frenado la eficacia del sistema.

Lo aconsejable para poder mejorar la eficacia del sistema en forma sustancial consistiría en redimensionar el alcance del mismo, considerando que el mayor número de empresas sujetas al sistema son las microempresas; dejando actuar más libremente al interior de cada empresa por las condiciones y alcances de la misma. Otro punto consistiría en el cambio de actitud por parte de las autoridades laborales siendo más flexibles en éste sentido ya que en la actualidad los empleadores ven más a la capacitación como un requisito administrativo más que se debe cubrir y no con la finalidad de regulación para la cual fue creada; otra acción consistiría en vincular más los programas educativos con las estrategias de desarrollo de la capacitación y fijar las metas a corto, mediano y largo plazo; tomando en consideración la introducción ineludible de nuevas tecnologías aplicadas en la industria.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento son consideradas como el primer nivel de regulación del Sistema de Capacitación; lejos del espíritu legal para el cual fueron creadas se han convertido tal y como lo manifiesta la Lic. Beatriz Sanabria (Pilar del Sistema Nacional que rige en -----

nuestro país) en Comisiones de papel debido a que no tienen validez legalmente ni funcionalmente; ya que en un sinúmero de casos, estas Comisiones nunca han funcionado y sus integrantes no conciben sus funciones y actividades a desempeñar; por otro lado, los reglamentos que las rigen son de carácter administrativo que ni siquiera los trabajadores que forman parte de dichas Comisiones alcanza a comprender su contenido, y por consecuencia desconoce sus atribuciones y funciones a realizar.

Con respecto a los Planes y Programas, cabe señalar que derivada de la obligación legal de los empleadores de reportar el plan y sus respectivos programas antes de su realización; ello conlleva a considerar estos planes como meras expectativas a alcanzarse sin una base sólida. Lo antes mencionado se traduce en la simulación de cumplimiento de diversas empresas tal y como si se tratará de un simple requisito administrativo; ante tales situaciones de excesiva regulación administrativa por parte del Sector Gubernamental; las empresas han optado por seguir distintas acciones; por un lado la micro y pequeña empresa les resulta muy problemático cumplir con el requisito de reportar sus planes y programas y se limitan a integrar dichas Comisiones Mixtas; y reportar sus planes como un requisito más sin considerar expectativas de crecimiento de la propia empresa y llevar a cabo las tareas de capacitación para sus respectivos trabajadores; por otro lado las grandes empresas en algunas ocasiones proporcionan mucho más capacitación que la propia autoridad les señala ; ello ----

se deriva en una información en esta materia que carece de validez, lo cual impide tener resultados concretos e información veráz.

Por lo que se refiere a las Constancias de Habilidades - Laborales; documentos expedidos por la autoridad laboral para acreditar los conocimientos adquiridos por el propio trabajador; - estos se enfrentan a otra limitante que consiste en la plena validez de dichos documentos; ya que deben ser congruentes con lo verdaderamente aprovechado en conocimientos y formación laboral-adquirida por el trabajador; y debido a que estas deben guardar íntima relación con los planes y programas de capacitación enunciado con anterioridad los alcances y eficacias de los mismos; - lo que propicia es una falsa apreciación de los conocimientos adquiridos y por consecuencia tales constancias poseen una validez limitada.

Los Comites Nacionales por Rama Industrial o Actividad - Económica son considerados por los tratadistas como el segundo - nivel de regulación del sistema. Tales Comites no funcionan plenamente ya que las propias autoridades gubernamentales no han -- vinculado los planteles de educación profesional técnica con los requerimientos que en materia de recursos humanos solicitan los propios industriales en determinada rama; de ahí que la capacitación resulte infructuosa en un sinnumero de ocasiones debido principalmente por no estar acorde con los requerimientos de personal

en las diversas ramas de actividades.

Con respecto a los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación, considerados como el tercer nivel de regulación del Sistema Nacional de Capacitación; de igual forma que los anteriores niveles enumerados también han enfrentado serias limitaciones. - Inicialmente creados para implementar estrategias de desarrollo-económico en cada entidad de la federación vinculándolas a la necesidad de mano de obra calificada en sus respectivas regiones;- lo anterior no ha sido posible llevarse a la práctica debido -- principalmente a la falta de coordinación entre el propio Sistema Nacional con sus respectivas carencias y limitaciones y el -- desinterés en este sentido de los Gobiernos de los Estados; de - impulsarse una política de formación profesional mejor coordinada en ambos niveles de gobierno; los resultados se traducirían - en un mejor desempeño de dichos Consejos.

El Consejo Nacional Consultivo de Capacitación y Adiestramiento es un organo tripartito presidido por el Secretario del - Trabajo y Previsión Social e integrado de igual forma por los - representantes del Sector Obrero y Empresarial; funcionalmente es el organo que con más periodicidad se reúne pero desafortunada - mente las decisiones y acciones a emprender que se toman a nivel cúpula de estos sectores, nunca se reflejan o se aplican en los - niveles inferiores del propio Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento; los cuales son la parte más importante -----

o base fundamental del mismo; lo que se traduce en una deficiencia o limitación de esta instancia señalada.

Complementando la regulación jurídica de la Capacitación, México hasta la fecha ha ratificado 63 Tratados Internacionales en materia de trabajo; donde cabe destacar dos importantes Convenios relativos a la formación profesional o capacitación, los cuales forman parte integral de nuestra legislación y que enumeraremos a continuación:

Convenio 140

Convenio relativo a la licencia pagada de estudios.

Inicialmente se concibe a la licencia pagada de estudios como una licencia concedida a los trabajadores con fines educativos por un período determinado durante las horas de trabajo y con pago de prestaciones económicas adecuadas.

Partiendo de la conceptualización de la licencia pagada de estudios, desde la adopción de este Convenio se ha requerido la necesidad de que la educación y formación tengan el carácter de permanentes en relación con el desarrollo científico y técnico y la transformación constante del sistema de relaciones económicas y sociales; todo ello con la finalidad de que cada país cuente con un marco legal apropiado para la regulación de la licencia

pagada de estudios; con el similar propósito de que responda a -
los objetivos anteriormente enumerados.

También se reconoce que la licencia pagada de estudios es -
un medio eficaz para responder a las necesidades de superación de
todo trabajador.

Convenio 142

Convenio sobre la orientación profesional y la formación profesion
nal en el desarrollo de los recursos humanos:

Este Convenio fue signado con el propósito de que todos -
los estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo
adopten y lleven a la práctica políticas y programas completos y -
coordinados en el campo de la orientación y formación profesional,
estableciendo un vínculo entre éste campo y el empleo; llevando -
a cabo tales políticas mediante servicios públicos de empleo.

Se consideró que las políticas y programas de formación -
profesional y empleo debieran tomar en cuenta lo siguiente :

- Las necesidades, posibilidades y problemas en materia de
empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional.

- La fase y el nivel de desarrollo económico, social y -
cultural.

- Las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

Precisamente uno de los objetivos centrales de éste tratado consiste en tratar de mejorar la aptitud del individuo para comprender su medio de trabajo y el medio social para influir en él.

Asimismo, todo miembro que ratificó éste tratado se comprometió a establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste; en éste aspecto se pone especial énfasis en las necesidades de formación profesional de los jóvenes y adultos.

4.- SITUACION ACTUAL DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN MEXICO

Dentro del Título Noveno de nuestra legislación laboral - relativo a los riesgos de trabajo; específicamente el Artículo - 509 de la citada reglamentación prescribe la creación de las Comi siones de Seguridad e Higiene como una medida para prevenir acci- dentes e investigar sus causas en los centros de trabajo así como proponer medidas para evitarlos y vigilar que se cumplan. En los Artículos sucesivos se contemplan normas genéricas y funcionamien to e integración de las citadas Comisiones en sus distintos nive- les; que abarcan desde el ámbito estatal hasta el nacional.

Cabe señalar que tanto en México y en diferentes países, - las enormes tasas de accidentes derivadas del trabajo no parecen- disminuir donde pierden la vida cientos de trabajadores y algunos más sufren mutilaciones. (47) No cabe la menor duda de que la ca- pacitación o formación profesional ofrece una estupenda oportuni- dad al trabajador para que tome conciencia de los posibles ries- gos de trabajo que implica su jornada diaria en un centro de tra- bajo. La seguridad e higiene no debe contemplarse como algo inde- pendiente a la capacitación; sino que ambos deben considerarse - desde la perspectiva de dos elementos que necesariamente deben - vincularse.

Es preciso resaltar, que un trabajador que haya recibido -

(47) *Op. cit.* p.28

una adecuada capacitación es un trabajador bien concientizado de los riesgos que implica su jornada diaria y por ende tiende a -- tomar medidas de precaución más acertadas en sus respectivas labores.

Particularmente en nuestro país, las Comisiones de Seguridad e Higiene se han integrado en los diversos centros de trabajo y en los distintos niveles que se mencionaron con anterioridad; pero tales Comisiones no se han desarrollado adecuadamente, se han enfocado más a la colocación de carteles, avisos, señales de peligro y algunas otras medidas que indudablemente también -- tienen su utilidad; pero el enfoque principal de nuestra legislación para prevenir riesgos de trabajo se ha desvinculado totalmente de la importancia de la capacitación, misma que si se impartiera habitualmente en los centros de trabajo constituiría -- una excelente medida para prevenir los riesgos de trabajo.

México ante el reto de capacitar a su planta laboral como una medida efectiva para mejorar nuestra realidad productiva; ha caído en la errónea postura de no considerar a la capacitación y adiestramiento como un importante vínculo entre la productividad mismo que si analizamos los importantes avances tecnológicos logrados por países altamente industrializados, estos sin lugar se han visto en la necesidad de requerir mano de obra altamente calificada. Ahora bien si analizamos hoy en día diversas empresas en nuestro país han introducido innovaciones tecnológicas en sus

respectivas plantas industriales y el primer obstáculo con el -
que se han enfrentado es la carencia de mano de obra calificada-
esto sin duda también conlleva a una productividad limitada en -
las citadas empresas.

En diversos Congresos Mundiales sobre Productividad, se -
ha señalado en reiteradas ocasiones que: "El único factor de pro
ductividad es el hombre"; ya que ni la propia tecnología, ni los
insumos, ni los recursos económicos, ni disposiciones legislati-
vas adecuadas generan por sí Productividad". En estos mismos Con
gresos se ha concluido que para que se pueda generar productivi-
dad se requiere de trabajadores bien capacitados considerando al
propio trabajador como factor esencial en la generación de la -
productividad en las empresas. (48)

Como lo reiteramos en el Capítulo primero en referencia -
al salario, una de las condiciones más importantes para estar -
viabilidad de ofrecer mejores salarios al trabajador nacional; -
es la estabilidad, crecimiento y prosperidad de nuestra economía;
pero para lograr tal objetivo de prosperidad económica, ello re-
quiere de un largo plazo de maduración; mismo plazo que conside-
ramos el propio trabajador no se encuentra en condiciones de se-
guir esperando; para ello tal vez si el trabajador se le inducie
ra más a seguir una formación laboral constante, lo que se logra
ría sería sin temor a equivocarnos y en beneficio del país un -

trabajador mejor capacitado con una opción precisa de mejor remuneración y si esa formación laboral se diera más habitualmente - entre la clase trabajadora por supuesto se accedería a mejores - niveles salariales.

5.- DERECHO COMPARADO

LA FORMACION PROFESIONAL EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

A partir de 1982 la formación profesional se regula en los Estados Unidos de Norteamérica a través de una ley denominada Acción Concertada de Formación para el Empleo (Job Training Partnership Act-JTPA); misma que suplió una ley que databa desde 1973 y que contenía disposiciones detalladas sobre el empleo y la formación profesional y que se denominaba (Comprehensive Employment-and Training Act-CETA). Uno de los principales objetivos de su actual legislación relativa a la formación profesional; consiste en ayudar a la formación y colocación de los jóvenes y de los adultos económicamente desfavorecidos.

Su legislación atribuye a los gobernadores de los estados-un papel más importante en la administración de los programas de formación; para llevar a cabo estos programas ello se realiza a través de zonas administrativas con determinada circunscripción en donde las autoridades locales diseñan dichos programas y conservan el control de los mismos, así como el pago de cierta indemnización a las personas que se inscriban en tales programas.- Los recursos que se destinan en está materia se distribuyen de la siguiente manera un 70 por ciento de los recursos se destinan a las actividades de formación profesional en los multicitados programas y el 30 por ciento restante se distribuye en los denominados servicios de apoyo que comprenden las indemnizaciones que se pagan a las personas sujetas en los referidos programas de

capacitación.

El papel del Gobierno Federal; que de por sí; siempre se -
encuentra limitado; con esta ley se encuentra aún más ya que se lí
mita a ejercer la vigilancia y el control más bien que administrar-
los programas. En efecto, su legislación asocia el sector privado
en igualdad de condiciones con las autoridades locales en la pla-
nificación, concepción y aplicación de los programas locales de -
formación.

Ahora bien, son los propios gobernadores de los Estados, -
quienes cobran los fondos convenientes del Gobierno Federal y los
destinan a las distintas circunscripciones; mismos que definen -
las zonas administrativas locales dentro de su propio estado y -
están habilitados para aprobar los planes locales.

La puesta en práctica efectiva de los planes locales es de
incumbencia conjunta de las autoridades locales y de los consejos
de la industria privada, que se constituye con una mayoría de -
miembros del sector privado, el control de los citados programas-
también es de ámbito local; siendo facultad del gobernador apro-
bar el plan local siempre que responda a los criterios en materia
de coordinación y demás disposiciones de la ley.

Además de los programas de formación destinados a las per-
sonas económicamente desfavorecidas, esta ley autoriza a finan-
ciar un nuevo programa destinado a los trabajadores que pierden -
el empleo, compuesto de los siguientes servicios: ayuda a quienes

busquen trabajo o deseen cambiar de empleo; readiestramiento; - servicios de ayuda a los desempleados por largo tiempo (15 semanas por lo menos) o a quienes han perdido el empleo por cierre - de fábricas.

Está legislación contiene de igual manera disposiciones - relativas a los programas nacionales; tales como los "Job Corps" y programas especiales destinados a los oriundos de los Estados Unidos y a los migrantes. En éste sentido está ley exige al titular del Departamento del Trabajo fijar normas mínimas de capacitación; tomando como indicador las ganancias de las empresas y - estimulando con recursos económicos a aquellas autoridades locales que sobrepasen las normas establecidas.

No obstante la capacitación regulada a través de éstas - disposiciones legales no deja de representar serias dificultades una de éstas la representa el hecho de que el éxito de sus programas de capacitación se mida en base a las ganancias de las empresas; pero hasta la fecha no existen reglas claras para determinar tales indicadores; otra de ellas consiste en que al igual - que todos los demás países, al tomar medidas destinadas a la - capacitación éstas se ven limitadas por la carencia de recursos - que se destinan para tal efecto y se corre el riesgo de que la - formación se orienta hacia breves cursos que producen resultados poco duraderos.

En recientes declaraciones el titular del departamento - del trabajo de Estados Unidos; éste país gasta 18 mil millones -

de dolares al año en 60 programas de educación vocacional y capacitación laboral administrado por siete agencias. Pero estos programas se ven minimizados al enfrentar serios problemas por la -- complejidad de elaborar un sistema adecuado; para ello se proyecta elaborar un programa denominado " Programa Laboral 2000 "; el-- cuál responderá a las necesidades actuales de los mercados labora-- les. Dicho programa toma en consideración el aprendizaje y cono-- cimientos voluntarios, mismos que en la actualidad originan la -- seguridad en el empleo, y que a su vez depende de las destrezas, -- disposición y capacidad de aprender del operario.(49)

LA FORMACION PROFESIONAL EN EL JAPON

La legislación laboral japonesa tiene varias similitudes -- con la mexicana; sín embargo, existen areas donde hay una mayor -- flexibilidad en la legislación laboral japonesa con respecto de -- la mexicana, destacando las relativas a los métodos de capacita-- ción; a través de flexibilidad en el manejo de recursos humanos -- dentro de la empresa y de los contratos de entrenamiento y a prue-- ba. El contrato a prueba es legitimo con la característica de que -- cualquiera de las partes puede terminar este tipo de contrato y -- la relación en el momento que lo desee; uno de los objetivos de -- esta contratación consiste en evaluar las características del tra-- bajador como un empleado regular o de planta, y para el propio -- trabajador en considerar las condiciones de trabajo en esa empre-- sa en particular. Ahora bien, dentro de su legislación tambien --

(49) Arturo Romo Gutiérrez, "Programa Laboral 2000", CTH, (abril 3, 1992), p.10

comprende un capítulo relativo a los Derechos y Obligaciones de los trabajadores; en donde la obligación principal del trabajador japonés consiste en trabajar en el lugar que determine el empleador, y en esto radica esencialmente el éxito de la capacitación de la fuerza laboral japonesa; ya que sus actividades no se encuentran especializadas ni reducidas a una actividad específica, sino que tiene muchas habilidades y entrenamiento derivados de prestar sus servicios en puestos muy variados, y la capacitación y adiestramiento en el propio centro de trabajo ha sido una de las formas a través de las cuáles, los japoneses han superado los cambios y avances tecnológicos. En base a esto, la facultad del empleador de que pueda cambiar de puesto o actividad al trabajador según las propias necesidades de la empresa; ha determinado esta especial forma de capacitación, el desarrollo de variadas habilidades del trabajador japonés. Pero también resulta obvio, que existen grandes diferencias en relación con la educación y motivación del trabajador japonés; en donde sus sistemas educativos y el singular sistema de capacitación, han determinado el gran desarrollo productivo de esta nación.

LA FORMACION PROFESIONAL EN FRANCIA

La capacitación en este país, se regula no en base a una reglamentación específica sino primordialmente a través de acuerdos concertados entre los distintos sectores que les incumbe esta materia; de ahí que a partir de 1970 existe un acuerdo paritario sobre formación y perfeccionamiento profesionales y -----

posteriormente un acuerdo adicional sobre la formación permanente y la licencia de estudios, que data desde 1982 y que contiene dos objetivos fundamentales: desarrollar la licencia personal de formación y desarrollar la concertación con los sindicatos; es preciso mencionar que el ulterior acuerdo contiene tres disposiciones relevantes:

- El aumento de recursos destinados a la formación para facilitar el acceso a las licencias personales de formación. Es preciso aclarar que las empresas tienen la obligación de formar un Fondo de Seguro de Formación (FAF); mediante una tasa impositiva regulada por contratos colectivos, o por programas paritarios re conocidos por un Comité Nacional de Coordinación nombrado para tal efecto.

- Se incrementan las funciones de los Comités de empresa en materia de capacitación. Cabe mencionar que en todas las empresas con más de 200 asalariados, se establece una Comisión de formación que participa en la elaboración de planes de capacitación

- Existen otros órganos denominados Consejos de Perfeccionamiento de las Asociaciones Patronales de Formación (ASFO). Tales Consejos controlan la utilización de las sumas pagadas por las empresas, como contribución obligatoria a la formación laboral; cuando estas últimas no han sido utilizadas en su totalidad. No obstante, las organizaciones de trabajadores no se encuentran representados en estos órganos.

En este sentido, este país ha destacado la necesidad de -

vincular la formación profesional con los jóvenes; de ahí que a partir de 1982 las políticas gubernamentales de formación profesional, destaca la inserción social y profesional de los jóvenes; para ello se creó un programa nacional denominado " Un oficio para triunfar " que se puso en marcha a través de centros de acogida e información en todo el país; en lo particular los jóvenes a quienes concierne éste programa comprenden una edad de 16 a 18 años y carecen de un título o calificación laboral alguna; ellos deben signar un acuerdo con los representantes calificados de los organismos responsables de los períodos de práctica.

El clausulado obligatorio del anterior acuerdo que deben signar los jóvenes se refieren a :

- Las condiciones de vida y de trabajo en el Centro de Formación y en la empresa que acogen a los jóvenes en formación.
- Los procedimientos para la solución de posibles incidentes y litigios.
- La progresión de los jóvenes a través de las diversas etapas de calificación.
- Los procedimientos que permitirán reconocer los progresos realizados durante la formación.
- El apoyo que el organismo facilitará a los jóvenes, una vez finalizada la formación, para encontrar un empleo o proseguir su

formación.

- Determinar las condiciones de remuneración y protección de los educandos, organización del período de formación y condiciones de vida en grupo (Reglamento Interior).

- Cabe señalar que la firma del citado Acuerdo puede ir precedida por un período de prueba que no debe exceder de 2 meses a partir de la fecha en que comience la formación.

LA FORMACION PROFESIONAL EN CHILE

En Chile a través del Decreto número 50 que data de 1982- existe una nueva reglamentación en materia de capacitación. Este texto legal refuerza el papel del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) principal órgano regulador de la capacitación en esta Nación.

Es preciso mencionar que gran parte de sus programas de capacitación se encuentran destinados a las pequeñas empresas, a los trabajadores independientes, a los desempleados y a los jóvenes que buscan por primera vez empleo.

Por otra parte, cabe resaltar que las empresas tienen la obligación de financiar los programas de capacitación a su personal; destinando para ello el 1% de su masa salarial, cantidad misma deducible de impuestos. Para tal efecto esta legislación prevee que los programas de formación profesional pueden ser -

impartidos por Instituciones públicas o privadas; Instituciones - que deben tener el reconocimiento del propio SENCE.

Además se prevee la creación de organismos técnicos a nivel sector de la industria o región del mismo país. En éste sentido, las empresas que acepten recurrir a tales organismos, se comprometen a destinar sus presupuestos de capacitación ante dichas instancias. Una de las funciones principales de estos organismos-técnicos consiste en aportar apoyo técnico a las empresas que lo soliciten con miras a la organización, promoción y la supervisión de programas de capacitación profesional.

6.- PERSPECTIVAS DE LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA EN CUANTO A CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

POSICION GUBERNAMENTAL

Ante la ineficacia del Sistema Nacional de Capacitación en sus distintos niveles de regulación el gobierno ha enfocado medidas concretas tendientes a superar éstas ineficacias; medidas que en ningún momento comprenden reformas legislativas sino más bien del orden práctico encaminadas a mejorar la compleja problemática en esta materia. Por un lado señalan algunas Instituciones educativas que en gran parte de nuestras plantas industriales existen muchos trabajadores analfabetas; por ello es preciso que las empresas y el propio trabajador realicen un gran esfuerzo para mejorar su propia educación tendiente a propiciar un nivel académico adecuado.

Esta situación ha dado pie a la creación del Acuerdo Nacional para el Mejoramiento Productivo del Nivel de Vida; donde el gobierno consigna que para lograr la tan ansiada capacitación del trabajador ello presupone la modernización del sector educativo - primeramente para combatir el analfabetismo y posteriormente para capacitar mejor a los trabajadores y para elevar sus ingresos; - ante éste reto, las tareas que ha empezado a consolidar el Gobierno de la República se ha enfocado en últimas fechas al otorgamiento de becas de capacitación para trabajadores desempleados y a la impartición de breves cursos. Uno de los programas fundamentales en el actual sexenio ha sido el Programa de Capacitación Industrial-

de la Mano de Obra; destinado a la formación y reconversión ocupacional de los trabajadores de pequeñas empresas. Pero si analizamos a fondo éste programa, observaremos que éste sólo alcanzó a 12,995 trabajadores y si nos percatamos del número de trabajadores que prestan sus servicios en la pequeña empresa son más de 3 millones; esto se traduce en que apenas el 0.03% aproximadamente de esa masa trabajadora ha experimentado el citado programa de capacitación, que insistimos no deja de ser bueno pero también - no deja de mostrar su limitado alcance.

Otra acción completa puesta en marcha para resolver éste problema radica en que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha decidido que ningún contrato colectivo de trabajo debe ser objeto de registro si carece de cláusulas relativas a capacitación y adiestramiento.

En éste sentido, las acciones definidas del gobierno en el marco del Programa Nacional de Capacitación y Productividad - que coordina la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, consiste en el objetivo esencial de elevar la calificación de los trabajadores; así como la productividad laboral de las empresas. En particular la ejecución del programa se ha limitado a enviar exhortaciones a las empresas para que cumplan con esta obligación.

No obstante la inquietud del Gobierno en éste sentido vamos más allá; ya que ante la inminente ratificación del Tratado de Libre Comercio ha empezado a reforzar sus acciones, prueba de ello es el Memorandum de entendimiento en materia laboral que -

celebraron la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México y el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica. El citado memorándum comprende un capítulo concerniente a la capacitación en el trabajo y que destaca la necesidad de establecer un programa conjunto para el intercambio de publicaciones y material didáctico en esta materia, en el que podrán incluirse materiales sobre análisis ocupacional, identificación de necesidades de capacitación y niveles deseables de calificación. Otro aspecto importante es la elaboración de proyectos conjuntos para identificar necesidades futuras de formación y capacitación de mano de obra.

Como podemos observar, en el presente capítulo se han mostrado las ineficacias y alcances de nuestro Sistema Nacional de Capacitación, pero ello no implica que por parte del Gobierno se tenga que abandonar tal sistema y emprender reformas legislativas de esta índole lo prudente es que el propio Gobierno encuentra una multitud de empresas y sindicatos que ven con indiferencia los requerimientos ya impostergables de capacitar adecuadamente a los trabajadores de la República. Pero resulta innegable que para que tengan una mayor efectividad y alcance los programas de capacitación requieren de una participación más activa de todos los sectores involucrados en esta importante Institución de nuestra legislación laboral; para ello el Gobierno tiene la plena certeza de que se ha emprendido el camino adecuado, lo que falta es reforzar tales acciones emprendidas con una participación más comprometida de todos.

POSICION SECTOR EMPRESARIAL

El sector empresarial al igual que el Gobierno no deja de mostrar su preocupación por la capacitación, y muestra palpable de ello son las declaraciones del titular del Consejo Coordinador Empresarial quién manifestó que los trabajadores empleados en la pequeña industria en el Estado de México carecen de capacitación laboral adecuada; situación que origina desventajas competitivas en el terreno de la producción. Asimismo creemos que éste problema no es exclusivo de una determinada región de la República, sino más bien es un problema generalizado en todo el país.

Propiamente las posiciones definidas que señala este sector a seguir para mejorar la capacitación, se distinguen en los siguientes puntos:

- Eliminar requisitos y tramites en materia de capacitación y desarrollo, simplificando el procedimiento y estableciendo este concepto como una obligación no solo para la empresa sino también para el trabajador.

- La capacitación debe orientarse hacia la productividad del individuo, estableciendo un verdadero sistema de capacitación y adiestramiento para cada trabajador.

- Eliminar el llamado "escalafón ciego", erradicando preferencias en casos de ascenso, el que deberá otorgarse en base a

capacidad y aptitudes y no simplemente a la antigüedad del trabajador.

- Propiciar la utilización de servicios de trabajadores en actividades múltiples, independientemente del puesto asignado, debido a que la tendencia de las empresas modernas se orienta en la actualidad a lo que se ha dado en llamar "Multihabilidades"; aspecto que viene a ser la diferencia entre una empresa productiva y otra que no lo es.

- Establecer en coordinación con las Leyes Fiscales y las del -- IMSS; el incentivar o estimular a las empresas que capaciten a sus trabajadores, ya que en el actual sistema solo se requiere -- pero nunca estimula.

- Establecer flexibilidad en el manejo de recursos humanos; ---- creando nuevas figuras de contratos individuales, como serian:

a.- Becarios

b.- Servicio social

c.- Operarios en capacitación

d.- Contratos a prueba para personal en general

e.- Contratos a prueba en profesionales y ejecutivos.

POSICION SECTOR OBRERO

Es latente la preocupación que padece el sector obrero -- con respecto de la capacitación; pero a diferencia de la pobre -- opinión que tiene este sector con relación al aspecto salarial; -- en materia de formación profesional se ve enriquecida con considerables opiniones en este sentido. Para algunas centrales obreras, los temas educativos y la capacitación obrera son la base -- para la superación del propio trabajador, en consecuencia un trabajador bien capacitado y con estudios tendrá las aptitudes necesarias para responder eficiente y productivamente en sus centros de trabajo. Algunas centrales obreras han empezado a fomentar -- desde hace algunos años la creación de Consejos Nacionales de Educación Obrera así como Institutos de Educación Obrera donde -- precisamente se busca el perfil de un trabajador más competitivo que tenga una cultura más integral con una mayor escolaridad. -- Las diversas opiniones concretas que se tienen sobre capacita---ción y adiestramiento por parte del sector obrero organizado son las siguientes:

- Este sector se pronuncia por la vinculación de la capacitación como una medida de prevención de riesgos de trabajo. En este orden de ideas, se ha manifestado que un trabajador que ha retomado cursos de capacitación en su trabajo, se torna evidentemente; en un trabajador más meticulouso, cuidadoso y responsable, pero -- sobre todo en trabajador más preventivo. Se enfatiza mucho sobre la vinculación de la seguridad e higiene con la capacitación, --

como acción primaria y preventiva. Los trabajadores en planta --
tienen mucha capacidad para reportar y anunciar a los empresa---
rios, cuando se estan generando situaciones de alto riesgo den--
tro de la empresa. Desde esta perspectiva las tareas educativas--
representan una excelente manera de apoyo con respecto a la segu
ridad e higiene.

- Ahora bien, en el terreno de la capacitación ante la inminente
ratificación del Tratado de Libre Comercio; este sector tiene la
convicción de que los trabajadores tienen que ser más competiti-
vos para enfrentar tal reto; por consiguiente se tiene que enfa-
tizar más en las áreas de capacitación y adiestramiento.

- Algunas centrales obreras han avanzado considerablemente en es
te aspecto y han llegado a celebrar convenios con la Secretaría-
de Educación Pública; donde destacan los servicios del INEA, pro
moviendo esencialmente la educación de los obreros adultos.

En suma, la capacitación y adiestramiento son para este--
sector, una de las estrategias más urgentes para mejorar la com-
petitividad; condición esencial para superar atrasos productivos
e inducir hacia altas tasas de productividad y propiciar mejoras
salariales.

Hoy en día; uno de los grandes retos del sector obrero --
consiste en promover aportaciones para superar los niveles sala-
riales e impulsar la productividad en las empresas. En este ---

ámbito, el incremento de la productividad y de los salarios por la vía de la capacitación, es una condición esencial para llegar a tales objetivos propuestos.

CAPITULO III PRODUCTIVIDAD

1.- CONCEPTO DE PRODUCTIVIDAD

Nuestra legislación laboral no proporciona en ningún ordenamiento legal algún concepto preciso de productividad ni siquiera a nivel constitucional y por consiguiente tampoco en la Ley Federal del Trabajo; más sin embargo en éste último ordenamiento el Artículo 153-F inciso IV prescribe que la Capacitación y Adiestramiento tiene por objeto el incremento de la productividad, esto es; un medio para llegar a ella, lo cierto es que en nuestra legislación laboral existe una laguna jurídica al no proporcionar un concepto legal de la productividad; de ahí que para poder emitir un concepto válido de la multicitada productividad tendremos que remitirnos a la doctrina. Donde los diversos tratadistas especialistas en la materia han tratado de definir a la productividad desde un enfoque eminentemente laboral como "La cantidad de recursos que se deben destinar para la elaboración de un bien o prestación de un servicio"; esto es específicamente definida como "Aquella actividad encaminada a crear algún bien o prestar un servicio".

2.- PRINCIPALES ANTECEDENTES HISTORICOS EN MATERIA DE PRODUCTIVIDAD

Pocas e imprecisas son las nociones históricas que tenemos sobre la productividad; pero a la vez los pocos antecedentes con que contamos son muy significativos ya que ello nos demuestra que la preocupación existente en éste renglón es algo muy añejo y - data desde hace algunas décadas. En éste sentido, sí analizamos - los polémicos debates suscitados en el seno del Congreso Constituyente de 1917 en Querétaro, cuándo se implantó la obligación pa - tronal de proporcionar el reparto de utilidades a los trabajado - res; el objetivo primordial de está valiosa prestación para el - trabajador, consistía en que con ello se lograría un aumento sig - nificativo de la productividad en las empresas mediante un estí - mulo económico aportado al propio trabajador; como podemos notar - la esencia principal de está valiosa prestación ha sido desvirtua - da por múltiples razones que no es menester aclarar, más sin en - cambio queda latente la preocupación que se avizoraba desde aque - lla época sobre la multicitada productividad. En éste mismo orden de ideas, continuando con los antecedentes históricos de la pro - ductividad, en la época del Presidente Adolfo Ruíz Cortínes, se - promovió también el incremento de la productividad, ello se pre - tendió lograr con la creación del Centro Nacional de Productivi - dad; presidido inicialmente por un industrial poblano, quién des - de sus orígenes pretendió que se llegará a concretizar un acuerdo entre el sector obrero y el sector empresarial de como lograrla - o la forma de hacerse; la realidad nos demostro que nunca se lle - gó a ningún acuerdo ya que el industrial de aquél tiempo preten - día que se hiciera sin ningún estímulo económico a cambio y en -

base a mayor explotación del propio trabajador, a lo cuál no -
accedió el sector obrero en aquélla época. Ante tales anteceden -
tes lo único que queda por demostrar nuevamente es que el tema de
la productividad no es algo nuevo en nuestro ámbito laboral y que
lo único que se ha puesto en marcha con el Acuerdo Nacional para
la Elevación de la Productividad y la Calidad y los consiguientes
Acuerdos Estatales de Productividad, no es sino continuar con -
negociaciones entre el sector obrero y empresarial que se estanca
ron hace más de 30 años; y discutir de nueva cuenta éste asunto -
para fijar las condiciones a las que se ha de sujetar la produc -
tividad para que así las empresas y sindicatos firmen convenios -
en base a normas generales. (50)

3.- REGULACION JURIDICA DE LA PRODUCTIVIDAD

ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD

Propiamente nuestra legislación laboral no dispone de reglamentación específica de la productividad; más bien se ha pretendido regularla jurídicamente, en base a planes gubernamentales y acuerdos sectoriales. Su regulación a través de consensos se implentó precisamente en las últimas renovaciones del Pacto para la Estabilidad y Crecimiento Económico (PECE), dónde se incorpora el aspecto novedoso de suscribir un acuerdo con el compromiso por parte de trabajadores y empresarios de incrementar la productividad en las empresas.

Después de casi dos años de discusión, diferendos y finalmente el consenso, el 25 de mayo de 1992 se firmó el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, mismo que contempla compromisos globales del gobierno y de los sectores que buscan conjuntamente la elevación firme y sostenida de los niveles de productividad y calidad en las empresas.

En éste Acuerdo existen algunos puntos básicos de consenso y que a saber son los siguientes :

a) La productividad no debe contemplarse exclusivamente desde el punto de vista de los factores de la producción; sino que debe observarse también desde la perspectiva de los beneficios que

producirá; como una responsabilidad colectiva de los sectores - involucrados.

b) Se señalan compromisos asumidos, adoptando medidas específicas a nivel empresa, y se establecen cinco grandes líneas de acción :

- Modernización de las estructuras en la Organización de las empresas.

- Superación de la Administración

- Mayor atención a Recursos Humanos

- Fortalecimiento de las Relaciones Laborales

- Mejoramiento del entorno económico y social

c) Se manifiesta la intención de vincular la unidad productiva con los requerimientos de consumidores, intereses de proveedores, así como el reconocimiento de las Organizaciones Laborales como interlocutoras válidas en el desarrollo de la Organización.

d) El trabajo, se contempla como elemento central del proceso productivo; con el preciso mejoramiento de los recursos humanos fundamentales en éste Acuerdo :

- Capacitación permanente

- Mejoramiento del centro de trabajo
- Factores de motivación y estímulo
- Revisión de los esquemas de remuneración

e) Se pretende mejorar la información dentro del propio centro de trabajo; señalando la necesidad de que en todos los organos y areas de la empresa haya una comunicación permanente; pretendiendo mantener al trabajador informado sobre el destino y manejo de la empresa, teniendo así una visión más generalizada sobre la importancia de su labor.

f) Se trata de igual forma, la necesidad de revisar los esquemas de remuneración; buscando salarios que en verdad sean remunerables concientizando al trabajador que su esmero en el trabajo le produce mejoras salariales.

g) Trata de la misma manera, la necesidad de mejorar las relaciones de todos los factores de la producción, superando la posición de conflicto, por una posición de cooperación y conciliación.

h) También se señala que la productividad se basa en factores internos y externos, donde es necesario promover la eficiencia y calidad en los servicios públicos prestados.

i) Se contempla la regulación de la productividad en tres niveles diferentes, a saber Acuerdos Nacionales, Estatales y a nivel Empresa.

j) Se integra una Comisión de Seguimiento y Evaluación de las --- obligaciones contraídas en los acuerdos respectivos y en sus tres distintos niveles.

Cabe destacar que una vez concretizado el referido acuerdo, se integró la Comisión de Seguimiento del mismo en donde la - Secretaría del Trabajo y Previsión Social propuso al sector obrero y patronal; ocho líneas de acción contempladas dentro del programa de trabajo de la citada Comisión.

De los puntos sugeridos por el sector gubernamental destacan, la difusión masiva del acuerdo en radio, televisión y publicaciones, seminarios de análisis sobre el multicitado acuerdo destinados a las organizaciones involucradas, y por último la --- promoción del acuerdo en los Estados mediante la integración de --- Comisiones Estatales de Promoción y Seguimiento y de los Consejos Estatales de Capacitación y Productividad.

En este sentido, se precisa que para las empresas y organizaciones que inician estos procesos, se les asesorará sobre mecanismos de financiamiento a la capacitación empresarial y obrera, medios de acceso a conocimientos y experiencias exitosas en - el propio país y en el extranjero, y asesoría para el desarrollo tecnológico.

Otro aspecto innovador, lo es también el relativo a incentivar el desarrollo y difusión de la investigación en estas ----

materias, así como la formación de recursos humanos especializados en sistemas de calidad y productividad.

Sobre los anteriores puntos sugeridos, se pretende estimular a los trabajadores hacia estos objetivos, mediante la difusión de premios existentes ya que en algunos centros de trabajo - el desarrollo de estímulos de carácter nacional, orientados a reconocer los esfuerzos de la fuerza de trabajo, conllevan a crear aumentos en los índices de productividad.

ACUERDOS ESTATALES DE PRODUCTIVIDAD

Considerados como el segundo nivel del Acuerdo Nacional -- para la Elevación de la Productividad y la Calidad; este nivel de regulación marca una nueva etapa de la productividad vinculada al desarrollo económico y laboral de las entidades de la Federación.-- Uno de los primeros Estados de la República en firmar un Acuerdo - Estatal de Productividad fué Nuevo León, en donde los sectores involucrados adquieren un gran compromiso; por una parte los empresarios se comprometieron a demandar un mayor incremento salarial - en sus empresas, mayor capacitación industrial, mejor maquinaria y equipo, y mejores técnicas de trabajo; por otra parte el Gobierno del Estado creó la Dirección de Calidad y Productividad, y signó - con el Instituto Mexicano del Seguro Social, un convenio para intensificar acciones de mejoramiento de la seguridad e higiene en - los centros de trabajo; de igual manera los trabajadores se comprometieron a mejorar la calidad y aprender de la capacitación que

el industrial brinde.

Posteriores al anterior Acuerdo Estatal de Productividad, han seguido el mismo ejemplo, a saber: Queretaro, Coahuila, Morelos, San Luis Potosí, etc., mismos acuerdos que van desde asumir compromisos específicos por parte de los sectores involucrados,-- hasta aquellos en los que se contempla la organización de conferencias, seminarios y foros regionales destinados a explicar los alcances y contenidos del propio Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad y de los multicitados Acuerdos Estatales de Productividad.

4.- SITUACION ACTUAL DE LA PRODUCTIVIDAD EN MEXICO

Sin lugar a dudas la etapa por la que atraviesa la Productividad en nuestro país, ha generado diversas opiniones por parte de los diversos sectores involucrados en este importante renglón laboral, opiniones que coinciden en un sinnumero de aspectos pero sobre todo la que establece que para poder elevar los niveles de productividad en el país es necesario un compromiso firme y sostenido de estos sectores para poder llevar a cabo esta meta trazada; con la plena convicción de que esto acarrea una compleja problemática que solamente se podrá superar si se modifican los aparatos productivos en las empresas, introduciendo nuevas tecnologías, estableciendo indicadores de productividad, relacionando la productividad con los salarios, brindar mejor capacitación, -- así como analizar profundamente los efectos que tendrán los objetivos planteados sobre la clase trabajadora.

El incremento de la productividad no puede atribuirse a un solo factor. Esta no debe descansar exclusivamente en un esfuerzo unilateral del trabajador o en la mera sustitución de maquinaria o tecnología, sino que requiere de una transformación total del aparato productivo que abarca desde la planeación y la organización misma de la producción hasta la relación laboral, una administración adecuada, materias primas de primera calidad, pasando por la calidad, la motivación y participación de la fuerza de trabajo, los recursos financieros, la capacidad de administración-

de la propia empresa, los cambios tecnológicos de la misma y las condiciones laborales de los trabajadores.

En base a lo anterior, el incremento de los niveles de - productividad, requieren de una transformación total del aparato productivo donde los diversos sectores involucrados han adoptado las siguientes líneas de acción para superar esta compleja pro - blemática:

- Modernización de las estructuras organizativas del entorno - productivo.
- Superación y desarrollo de la administración
- Énfasis en los recursos humanos.
- Capacitación permanente
- Motivación, estímulo y bienestar de los trabajadores.
- Recuperación salarial.
- Fortalecimiento de las relaciones laborales
- Mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo.

Es congruente pensar que la introducción de nuevas tecnolo gías en las empresas traen consigo el incremento de los niveles - de productividad; pero también lo es, el considerar de igual forma que generarán problemas de diversa índole, ello lo reafirmamos - si analizamos la experiencia presentada en otros países que para-

elevar sus niveles productivos han recurrido a introducir nuevas tecnologías en sus plantas industriales y que han traído como consecuencia, por un lado que el propio trabajador cada día desarrolle su trabajo de una forma menos pesada, pero por otra parte - también ha ocasionado un sinnúmero de despidos.

Las repercusiones sobre el uso de las nuevas tecnologías - en las empresas, las corroboramos analizando el empleo de la robótica en aquéllos países que han experimentado tales situaciones, - por ejemplo:

República Federal Alemana	Un robot permite sustituir de 3.7 a 4 trabajadores.
Italia	Un robot permite sustituir de 2.5 a 3 trabajadores.
Reino Unido	Cada robot instalado - ha sustituido de 0.8 a 6.2 trabajadores.
Escandinavia	Un robot sustituye a - 0.5 trabajadores.

Sí bien es cierto, que los robots pueden sustituir a los - trabajadores, la importancia del problema puede variar enormemente; puesto que se trata de una nueva etapa del desarrollo industrial a la cuál no se le puede dar retroceso, lo que realmente se debe atender es la capacitación y readiestramiento de los trabajadores para estar en condiciones de afrontar la introducción de -

nuevas tecnologías; pero también es menester resaltar la participación de los sindicatos en las decisiones adoptadas a cualquier nivel sobre la introducción de la nueva tecnología, de igual manera es preciso elaborar investigaciones e informaciones anticipadas sobre los efectos sociales de las nuevas tecnologías.

Precisamente en el seno de la Comisión de Promoción y Seguimiento del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, se ha destacado la conveniencia de que las empresas desarrollen indicadores concretos de Productividad; pues sólo a través de ellos las empresas podrán precisar con certeza la ubicación de sus niveles de productividad en comparación a los del resto de la industria y de otros países.

En este sentido, diversos países han establecido indicadores de productividad en su planta industrial, donde algunos indicadores se establecen en base a utilidades netas de las empresas y algunos otros se relacionan de acuerdo a los niveles salariales con la productividad de cada empresa; lo cierto es que si se quiere saber con certeza la situación de la productividad en nuestro país, es indispensable que se desarrollen tales indicadores.

5.- LA PRODUCTIVIDAD EN OTROS PAISES

Con el proposito de analizar las transformaciones que se presentaran en los esquemas productivos de nuestra planta industrial, con motivo de la introduccion de nuevas tecnologías y nuevos procesos productivos, con miras a elevar la productividad y competitividad de las empresas nacionales; en esto pretendemos mostrar la experiencia adquirida por algunos países principalmente Estados Unidos de Norteamerica y Japón; los cuales han enfrentado y superado notablemente los retos que les ha impuesto la productividad.

En este contexto, las empresas japonesas han superado la productividad en gran medida bajo un nuevo proceso productivo denominado "Toyotismo"; pero cabe aclarar que no obstante de la eficacia de este proceso productivo, este no se debe tomar como una regla generalizada para aplicarse en los distintos países; ya que obedece a una circunstancia y a un momento histórico muy específico de esta nación. Lo cierto es que la empleación de este proceso productivo ha significado para los trabajadores japoneses, mejores condiciones laborales y una mayor remuneración salarial.

En México, la experiencia presentada contradice el modelo anterior, mientras que la productividad ha tenido importantes incrementos en algunas ramas de la manufactura, principalmente en la industria maquiladora, el deterioro salarial es cada vez mayor.

Continuando con el análisis de los procesos productivos - surgidos en las naciones anteriormente enumeradas y conocidos como "Fordismo" y "Toyotismo"; mostraremos una definición precisa - de cada uno de ellos, así como sus características fundamentales.

El Fordismo es una forma empresarial y productiva dominante hasta fines de la década de los ochenta, que permitió el diseño de puestos fijos de trabajo ubicados en torno a bandas transportadoras, que permitían la circulación en secuencias progresivas de materias primas, las cuales debían ser transformadas en el proceso productivo. En esta forma de gestión, la planeación y asignación de tareas era realizada exclusivamente por la gerencia y sus departamentos de ingeniería, y el trabajador se limitaba a cumplir estrictamente los programas de producción.

La producción se realizaba en torno al montaje de productos en grandes cantidades y en forma estandarizada, para garantizar la producción ininterrumpida; en cada etapa de la producción se mantenían grandes volúmenes de productos terminados y materias primas almacenadas.

El Toyotismo es la nueva forma de gestión que buscan las empresas, en las que las tareas de planeación de la -----

producción en planta se deciden con la participación de los trabajadores. Se parte de la idea de quien mejor conoce los problemas en las diferentes areas de la producción es el trabajador, - el cual bajo las formas participativas de trabajo debe canalizar sus sugerencias de cómo resolverlas para hacer más eficiente el proceso, con el objetivo de abatir costos y mejorar calidad y -- productividad.

La producción se organiza en torno al concepto "justo -- a tiempo", que parte de contar con almacenamientos mínimos de -- productos y materias primas. Las características de los artículos es que su producción es en pequeños lotes y solo se efectúa de -- acuerdo al número de consumidores que los demanda.

Ahora bien, una vez analizadas las características distintivas de cada proceso productivo; en México lo fundamental para - superar los retos de la productividad; consiste en considerar por parte de los sectores involucrados que les atañe el ambito productivo; los aspectos que subsisten del modelo Fordista y la intro-- ducción de la nueva practica productiva Toyotista, tomando en consideración las características principales que puedan ser aplicables en nuestro sector laboral. Al mismo tiempo se deberá poner - énfasis en la especialidad de nuestros recursos humanos y una mayor remuneración salarial; como una vía alternativa para superar- la crisis productiva que nos afecta.

6.- PERSPECTIVAS DE LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA EN CUANTO A PRODUCTIVIDAD

POSICION GUBERNAMENTAL

El sector gubernamental ha intensificado en los últimos años sus acciones en favor de la elevación de la productividad.

Para contribuir a éste propósito las tesis gubernamentales sostienen que para el trabajador el incremento de la productividad no sólo representa una vía para facilitar su inserción ocupacional, su mayor estabilidad dentro de su fuente de labor, sino también es un medio para ampliar sus posibilidades de realización y participación en un mayor ingreso salarial.

Ahora bien; con el fin de aprovechar las experiencias exitosas que en materia de productividad han tenido los países avanzados, se han concertado programas de colaboración con los gobiernos de España, Alemania y Japón, así como con la Organización Internacional del Trabajo. Sobre éste punto, destaca la realización de la Reunión Técnica sobre productividad México-Japón; el programa de Formación Técnica y Gerencial con Alemania, y el programa de Investigación y Estudios iniciado con España.

En el ámbito de colaboración técnica entre México y Estados Unidos de Norteamérica nuestro gobierno ha suscrito unas Bases de Entendimiento en materia laboral con la finalidad de compartir sus experiencias y avances logrados en el tema específico de la productividad.

POSICION SECTOR EMPRESARIAL

Dentro de las propuestas concretas que el sector empresarial ha manifestado en relación a la Productividad, éste sostiene lo siguiente:

a) La necesidad de eficiencia en el trabajo con la posibilidad de que las empresas a través de contratos de trabajo establezcan mecanismos para fomentar y vigilar la eficiencia de los trabajadores; este punto sostiene la finalidad de lograr incrementar la productividad mediante la involucración del personal y un marco legal apropiado.

b) Con respecto al ausentismo se manifiesta la necesidad de establecer mecanismos de sanción y reglamentación de un número máximo de faltas por bimestres, semestres o anuales; así como del retardismo con el fin de disminuir abusos en ausentismo, que afecta directamente la productividad.

c) Con referencia a los contratos y salarios por hora (jornadas de 3 a 6 hrs. diarias), este sector sostiene que ello conllevaría a elevar la productividad, vía eliminar tiempos muertos y curvas irregulares de eficiencia laboral.

d) Por otra parte se ha sostenido que también es necesario introducir compensaciones por eficiencia productiva.

e) Otro punto sostenido es el relativo a los días festivos; los -
cuales es necesario suprimir en gran medida, ya que ocasionan ---
días improductivos en cualquier empresa.

En consecuencia la productividad para los empresarios es -
un punto clave que consideran debe reglamentarse desde la perspecti
va que manifiestan.

POSICION SECTOR OBRERO

En este orden de ideas la concepción de productividad que-
tiene el sector obrero, sostiene que la productividad no demanda-
más trabajo sino mejor trabajo; y que para que se pueda superar -
se necesita que las empresas, como dueña de los medios de pro ---
ducción, pongan al servicio de la productividad:

- a) Capital de trabajo
- b) Tecnología avanzada
- c) Maquinaria moderna
- d) Herramienta adecuada
- e) Administración eficiente
- f) Capacitación obrera

Por otra parte, se necesita que los trabajadores gocen de un ingreso suficiente para satisfacer sus necesidades alimenticias y sociales; así como participar en los beneficios que la empresa reporta.

Además este sector, manifiesta que la forma de pago actual que regula nuestra legislación debe mantenerse y no bajo pretexto de incrementar la productividad se debe establecer la propuesta patronal del pago por hora, porque ello implicaría la pérdida del pago de séptimo día, vacaciones, aguinaldos, antigüedades, etc.

En suma estos son los conceptos que se tienen por parte del sector obrero con respecto a la productividad.

CAPITULO IV
ANALISIS Y PERSPECTIVAS DE LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA

1.- SALARIO

Como hemos analizado, el concepto de salario en nuestro país derivado de la Constitución General de la República y que parte hacia otras legislaciones de inferior jerarquía, se considera uno de los más completos en el mundo; pero ello no implica que deje de presentar serios problemas esta referencia jurídica-constitucional, problemas que en casi ningún país se ha podido superar con facilidad, incluyendo al nuestro; pero también hemos podido observar que nuestros antecedentes constitucionales e históricos en materia salarial han sido muy bastos y extensos; lo cual nos demuestra las diversas etapas por las cuales ha transitado nuestra legislación en el ámbito salarial, y que ha ido avanzando y desarrollándose acorde a las exigencias económicas y sociales de nuestra nación.

En este sentido, es menester enunciar las referencias legales salariales establecidas en nuestra legislación y que han partido a ciertas reglas de aplicación práctica que han dado origen a la creación de Instituciones y Organismos laborales que regulan el salario en gran medida en el país; entre ellas se encuentra una Institución fundamental como lo es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, la cual se constituyó en décadas pasadas y hasta 1987 en el principal marco regulador del salario en México; desafortunadamente debido a la excesiva intervención-

gubernamental en esta materia, y la puesta en marcha de ciertas - estrategias económicas como lo son los pactos económicos suscri-- tos; esta Institución ha quedado relegada en la actualidad y se - encarga exclusivamente de oficializar las decisiones con respecto a los incrementos de los salarios mínimos; lo inconcebible radica en que las decisiones no se toman en el seno de la propia Comi -- sión tal y como lo marca la ley, sino que las decisiones provie-- nen del titular del Ejecutivo Federal ratificadas por los secto-- res que avalan los pactos económicos; incluyendo en estos al seg-- tor obrero donde su poder de decisión es verdaderamente nulo. En-- este sentido, como hemos analizado en el presente capítulo, la -- regulación del salario a través de pactos económicos como un --- nuevo método de fijación del mismo, no es la forma más adecuada-- de fijarlo, ya que se tratan de estrategias económicas de carác-- ter temporal que se apartan en todo momento del sentido social -- que se enumera en nuestra Constitución para fijar el salario; de-- bido a ello sostenemos que lo que se debe realizar es revalorar - la función de esta Institución fundamental reguladora del salario y que está se apegue más al espíritu legal para la cual fue crea-- da. Por otra parte, es preciso resaltar que también una de las -- formas más apropiadas de fijar el salario lo constituye la Contra-- tación Colectiva, en donde se ve sustancialmente mejorada la con-- dición salarial, desafortunadamente en nuestro país las tasas de-- sindicación son muy bajas debido a las razones expuestas con ante-- lación; ello da pie a que un número relativamente pequeño de tra-- bajadores se integre a esta forma de regulación salarial.

Sin embargo, como hemos podido analizar, México es quizá - uno de los pocos países que han recurrido a complejas formas de - regulación salarial; dond  ha empleado casi todos los sistemas de fijaci3n del salario que los tratadistas enumeran, ello ha abarca do desde la fijaci3n por ramas de actividades, la contemplaci3n - de un salario mínimo general y ha empleado al mismo como instru-- mento de política econ3mica. En este orden de ideas, también pudi mos constatar que la situaci3n actual del salario en México y del trabajador nacional es verdaderamente precaria, pero por otra par te al tratar de analizar diversas legislaciones laborales que con éxito han enfrentado el aspecto de regulaci3n salarial, particu-- larmente la japonesa; nos dimos cuenta de que su éxito radica en la poca intervenci3n gubernamental en este sentido, así como el - número considerable de trabajadores sujetos a la negociaci3n co-- lectiva, pero sobre todo a la formaci3n profesional (capacita --- ci3n) y la productividad del trabajador japones que conlleva a -- una mejor retribuci3n o pago.

De ahí que necesariamente tendremos que revalorar dos im-- portantes elementos para ver mejorada la condici3n salarial; e -- llos son la capacitaci3n y la productividad, elementos esencia-- les que se han encontrado abandonados en la apatía de todos los - sectores involucrados, por bastante tiempo y que ya es hora de -- que se tomen medidas de carácter practico con una responsabilidad comprometida y asumida por todos, para hacer efectivos los obje-- tivos planteados de un salario remunerador; que insistimos no -- podemos seguir esperando a que nuestra economía prospere por ---

generación espontánea; esa prosperidad la tendremos que generar - todos y no tener el trabajador que seguir esperando un largo plazo para ver mejoradas sus perspectivas salariales y su situación-económica; es preciso que se busquen vías alternativas para mejorar la condición del operario pero con la participación comprometida del mismo. Para llegar a tal meta y sin temor a equivocarnos la única alternativa que tenemos es vincular indispensablemente - la capacitación y la productividad con una de las más importantes condiciones de trabajo; el salario.

2.- CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Partiendo de que nuestra legislación laboral no proporciona ningún concepto preciso acerca de la capacitación y adiestramiento, y teniendo que remitirnos a la doctrina para poder definirlos, nos percatamos también de la importancia que resulta de la obligación patronal de proporcionarla como punto clave para los trabajadores a acceder a mejores categorías y niveles salariales; así como también lo imprescindible que resulta vincular la capacitación al desarrollo económico de los países, dada la experiencia demostrada en otras naciones que han encaminado sus políticas laborales a revalorar la propia capacitación, demostrándose así lo beneficioso que resulta también relacionar plenamente a las organizaciones obreras en las tareas de capacitación.

Es por ello que nuestro gobierno no se encuentra ajeno --- ante los retos de capacitación, y ha procurado implementar la --- creación de Instituciones de formación laboral, así como pugnar --- por la elevación de la educación elemental como un medio eficaz --- de fomentar la capacitación.

Es menester resaltar los antecedentes históricos y jurídicos en materia de capacitación que se presentan en forma específica en nuestro país, a partir de 1856, donde se mostro desde aquella época una preocupación por fortalecer la capacitación --- creando figuras jurídicas tales como el contrato de aprendizaje; --- figuras tales que evolucionaron y otras tendieron a desaparecer -

mismas que tuvieron el caracter de permanentes hasta las de caracter temporal; pero como hemos visto no es sino hasta 1978 en que se promueven reformas para elevar a rango constitucional este importante renglon laboral, estableciendo un marco jurídico constitucional apropiado.

Es propio mencionar que la regulación jurídica de la capacitación, desprendiendose de una obligación constitucional consignada en el Artículo 123; se centra principalmente en el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento con distintos niveles de regulación, lo cierto es que este Sistema constituye un marco apropiado para propiciar la Capacitación y Adiestramiento en sus diferentes niveles; lo inadecuado resulta en la excesiva reglamentación que establecen la autoridades laborales y que frenan la -- eficacia del sistema, así como el diseño y planificación que se -- le destino al mismo dirigiendolo principalmente a grandes empresas y no considerando que en su gran mayoría la planta industrial del país se encuentra compuesta por la micro y pequeña empresa -- con sus limitados objetivos y alcances de capacitación. Pero es -- preciso destacar, que indudablemente reiteramos que es un marco -- legal apropiado y que en las medidas de orden practico adpotadas -- por las autoridades laborales, algunas ineficacias del sistema se pueden subsanar o superar; pero requiere de una participación más activa del sector obrero y empresarial, y de igual forma del sector educativo impulsando planes educativos mejor cimentados para -- posteriormente brindar una capacitación más adecuada al trabaja-- dor; de ahí que resulta indispensable tambien una transformación--

de nuestros planes y programas de educación básica. Otro punto - que se debe tomar en cuenta es el consistente en vincular estrechamente la capacitación con la seguridad e higiene, como una -- medida acertada para prevenir accidentes de trabajo y proteger - la integridad física del trabajador; todo ello debido ante los - altos índices de accidentes de trabajo que se presentan y que in sistimos si se revaloraran las tareas de capacitación como una - medida de prevención, las tasas de riesgos de trabajo disminu-- rian notablemente. Cabe señalar, que ante los retos de competiti vidad internacional que se enfrenta México en la actualidad y -- que se enfrentara en lo sucesivo, y para mejorar su productivi-- dad es impostergable la necesidad de capacitar a su planta labor-- ral; como una medida efectiva para ver mejorada nuestra realidad productiva. Pero lo más importante recae en que un gran número - de trabajadores en el país no tienen una calificación laboral -- alguna y esto indudablemente limita sus aspiraciones de mejorar-- su condición salarial; lo más importante sale a relucir en que - este nutrido grupo de trabajadores pueden cambiar de categoría y acceder a mejores niveles salariales, si el propio trabajador -- emprende una participación más activa en las tareas de capacita-- ción y el industrial brinde las oportunidades de hacerlo; y no - tener que seguir esperando el trabajador el tan ansiado repunte-- de nuestra economía, de ahí que si al trabajador se le inducie-- ra una formación laboral constante, lo que se lograría sería un-- trabajador mejor capacitado con una opción precisa de mayor remu-- neración; por ende la capacitación constituye un buen punto de - partida para obtener un mejor salario.

3.- PRODUCTIVIDAD

Al carecer nuestra legislación laboral de un concepto legal de productividad y solo enumerando a la capacitación como un medio eficaz para llegar a ella, y teniendo que remitirnos a la doctrina para poder definirla; nos percatamos de la laguna jurídica que existe en este sentido. Pero de igual manera nos damos cuenta de los escasos antecedentes históricos en esta materia; - pero a la vez muy significativos que nos demuestra que el tema de la productividad no es algo nuevo en nuestro ámbito laboral y que ha significado una preocupación latente desde hace algunos - decenios. Sin embargo, la regulación jurídica con la que se ha - pretendido normar a la productividad, es de singulares caracte-- rísticas y no se desprende de ningún ordenamiento legal preciso; sino más bien en base a Programas Gubernamentales y Acuerdos Sec toriales Concertados, y el cuál al principal de ellos se le ha - denominado Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productivi-- dad y la Calidad. Pero es preciso señalar que con esta peculiar forma de regular jurídicamente a la productividad, nos demuestra en un principio que este tipo de concertaciones se estancarán -- hace más de treinta años, sin llegar a ningún acuerdo concreto y que con la concreción del multicitado acuerdo en la actualidad, - se presenta una estupenda oportunidad para superar los retos que nos impone la elevación de la productividad. Para ello es preci-- so que tanto el sector obrero, empresarial y gubernamental asu-- man una participación más comprometida y activa en este ámbito - ya que es en beneficio de todos y en perjuicio de nadie. El ----

tratar de superar nuestros atrasos productivos, no es tarea fácil pero para ello se requiere innegablemente experimentar nuevos procesos productivos que se han implantado en otros países y que han traído resultados positivos. Pero por otra parte, se debe atender y poner mayor énfasis en la capacitación permanente de nuestros recursos humanos, ya que es un factor esencial para arribar a las metas trazadas de elevar la productividad. En este mismo orden, es necesario revisar los esquemas salariales, buscando incentivar o estimular al trabajador para que sea más productivo y ponga mayor disponibilidad en su labor cotidiana.

Retomando la necesidad de experimentar nuevos procesos productivos; ello implica un sinnúmero de aspectos que abarcan -- desde la planeación y organización de la producción, pasando por las relaciones laborales, introducción de nuevas tecnologías aplicadas en las empresas con sus respectivos costos sociales, -- hasta la conveniencia de establecer indicadores de productividad como una medida para saber con certeza la situación de la produc tividad en nuestro país. Sin embargo al analizar los efectos que podrán presentarse, de aplicarse nuevos esquemas productivos, me rece especial importancia señalar que la introducción de nuevas tecnologías puede tener un costo social elevado, ya que la experiencia internacional nos ha demostrado que con la introducción de nuevas tecnologías, un gran número de trabajadores son desplazados de sus centros de trabajo al sustituirlos por maquinaria y tecnología avanzada. Pero también es indispensable introducir in dadores de productividad; que si bien es cierto no existe una-

regla precisa al respecto; sin embargo se ha pretendido determinar tales indicadores en base a las utilidades netas de la empresa y hasta la fecha es lo más aceptado; pero la realidad laboral en nuestro país nos demuestra que en pocas empresas se emplean - tales indicadores.

Ahora bien, una vez analizadas las características de la productividad en otros países, lo fundamental en México es aprovechar las experiencias exitosas que en materia de productividad han tenido los países avanzados; suprimiendo los excesivos - días festivos que subsisten en nuestro país y que originan días improductivos; pero lo más importante recae en el sentido de que se debe promover una capacitación permanente entre los obreros e introducir compensaciones salariales por eficiencia productiva.

CONCLUSIONES

Salario, Capacitación y Productividad son tres elementos -- fundamentales que necesariamente deben vincularse en cualquier -- tipo de relación laboral; para superar por una parte, los bajos -- niveles salariales que prevalecen en nuestro país, así como el -- contar con una planta laboral mejor capacitada y superar nuestros atrasos productivos; como una medida precisa para solucionar es-- tos graves problemas laborales que ha padecido y que padece ac--- tualmente nuestro país.

En el ámbito salarial hemos podido constatar que contamos-- con un excelente marco legal de regulación del salario, prevalecien-- do la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; Institución fun-- damental que en lo sucesivo deberá apearse más a los lineamien-- tos que la regulan y para lo cuál fue creada, y no puede preten-- derse que esta Institución desaparezca ya que lo esencial consis-- te en seguir regulando al Salario Mínimo General y las tasas mí-- nimas para distintas profesiones; ello para prevenir los peores - excesos en materia de bajas remuneraciones, pero solamente con fi-- nes de protección supletoria y no convirtiendola en el sistema-- principal para la determinación del salario. Lo fundamental con-- siste en seguir fomentando la Negociación Colectiva como la mejor forma de determinar el salario; ya que en ella es más factible -- que la situación del trabajador y del salario que percibe se vea-- sustancialmente mejorada, teniendo unas tasas salariales un poco-- más elevadas con respecto del Salario Mínimo General, -----

complementandose con algunas prestaciones adicionales que tambien forman parte del salario integrado, y que muchas de estas prestaciones solo se lograrán a través de la negociación contractual.

Ahora bien, los Pactos Económicos no es la forma idónea de regular el salario; ya que se trata de estrategias económicas de carácter temporal que se alejan del sentido social que en materia regulación salarial se enumera en nuestra Carta Magna; pero es -- prudente mencionar que en un momento dado tambien limita las oportunidades abiertas a los trabajadores y patrones para fijar libremente mejores tasas salariales, sin una excesiva intervención gubernamental.

Sin duda, la posible y viable vinculación entre los elementos que se mencionaron con anterioridad; originarán elevar los niveles salariales, lograr una formación laboral adecuada y especialización de nuestros recursos humanos así como elevar la productividad en el país.

Con respecto a la capacitación, el no poseer una especialidad en un momento dado limita las aspiraciones de mejoría salarial de los trabajadores que no la poseen; lo preciso radica en insistir, que este grupo de trabajadores pueden cambiar de categoría y acceder a mejores niveles salariales, si se les brinda la oportunidad de capacitarse e incentivos salariales para hacerlo, en esto primordialmente radica la importancia de la capacitación.

Es menester resaltar, que en muchas ocasiones los sindicatos en las revisiones salariales y contractuales; se hallan limitados para solicitar mejores índices salariales por los bajos niveles de productividad y la falta de especialización de sus recursos humanos.

Pero es de primer orden, el planificar en materia de capacitación, debiendo existir datos confiables para delinear necesidades presentes y futuras en materia de recursos humanos; pero -- tambien es preciso vincular de manera plena nuestros planes educativos con los planes de formación profesional, partiendo de la -- idea de que no se puede llegar a ser un verdadero trabajador calificado, sín tener una educación elemental bien cimentada.

La creación de Instituciones de formación laboral, tambien es de primera importancia; pero el elemento clave del exito de la capacitación consiste en motivar al trabajador a capacitarse permanentemente, en el sentido de que esta es una vía excelente para poder obtener mejores ingresos.

En principio, contamos con un buen marco legal en materia de capacitación y adiestramiento; pero sus logros son cuestionables ya que el Sistema Nacional en que se basa la capacitación, -- carece de una falta de planeación adecuada, ya que este sistema -- fue diseñado para aplicarse a empresas de grandes dimensiones, no observando que la gran mayoría de empresas nacionales predomina -- la micro y pequeña empresa; esto es quiza uno de los principales -- obstáculos que han frenado la eficacia del sistema.

Lo aconsejable para poder mejorar la eficacia del sistema, consiste en redimensionar el alcance del mismo; considerando que el mayor número de empresas sujetas al sistema son las micro-em - presas, dejando actuar mas libremente al interior de cada empresa las condiciones y alcances de capacitación. Otro punto consisti - ría en el cambio de actitud de las autoridades laborales siendo - mas flexibles en éste sentido, ya que en la actualidad las empre - sas ven mas a la capacitación como un requisito administrativo mas que se debe cubrir y no con la finalidad de regulación para la - que fue creada.

Es pertinente establecer que debe vincularse mas a la capa - citación con la seguridad e higiene; como una acción preventiva - de posibles riesgos de trabajo. Es obvio pensar que un trabajador - con una formación laboral adecuada, es un trabajador conciente - de los probables riesgos de trabajo a que está expuesto en su la - bor cotidiana y tiende a tomar medidas precautorias mas acertadas.

México ante el reto de capacitar a su planta laboral como - una medida efectiva para mejorar nuestra realidad productiva; el - primer obstáculo a que nos enfrentamos es la carencia de mano de - obra calificada, esto sin duda origina bajas tasas de productivi - dad en las empresas. Por consiguiente se manifiesta la necesidad - de requerir de trabajadores bien capacitados; considerando al tra - bajador como factor esencial en la generación de productividad en las empresas.

Por consecuencia, para estar en condiciones de ofrecer -

mejores salarios al trabajador nacional, si se le induciera al propio trabajador a una capacitación permanente, lo que se lograría sería un trabajador mejor capacitado con una opción precisa de mayor remuneración.

Las multihabilidades del trabajador es otro aspecto que se debe reconsiderar; ya que sus actividades laborales no se deben encontrar reducidas a una actividad específica, se debe prestar sus servicios en puestos muy variados. por ende la capacitación y adiestramiento en el propio centro de trabajo ha sido una de las formas mas acertadas de capacitación y que han traído resultados muy positivos.

Es congruente pensar, que la capacitación es una de las estrategias mas urgentes para mejorar la competitividad, condición esencial para superar los atrasos productivos e inducir hacia altas tasas de productividad y propiciar mejoras salariales.

Con relación a la productividad, los acuerdos sectoriales concertados y logrados en éste ámbito; ofrecen una estupenda oportunidad para superar los retos que nos impone la productividad con una participación mas comprometida de todos. Pero nuevamente se tiene que poner énfasis en la capacitación del trabajador nacional revisando necesariamente los esquemas salariales, buscando estimular o incentivar al trabajador para que sea mas productivo.

También resulta indispensable, introducir indicadores de productividad en las empresas para saber con certeza cual es la

situación de las empresas dentro del propio país en relación a -
sus índices de productividad y con respecto a industrias en el -
extranjero.

Resulta provechoso retomar las experiencias exitosas que -
en materia de productividad han tenido otras naciones. Pero lo -
fundamental consiste en que se debe promover una capacitación -
permanente de los trabajadores e introducir compensaciones sala -
riales por eficiencia productiva.

En suma. un trabajador bien remunerado es un trabajador -
bien capacitado y por consecuencia tiende a ser un trabajador mas
productivo.

BIBLIOGRAFIA

BETANCOURT PARRA, Maria Guadalupe. El Pacto de Solidaridad Económica: Un caso de concertación del Estado Mexicano, México, D.F., - Universidad Nacional Autónoma de México, 1990, 119 p.p.

CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo 10a. - Edición, México, D.F. Ed. Estinge 1988. 384 p.p.

DUNNING, Harold. Los Sindicatos y la formación profesional. Ginebra, Suiza, Ed. Oficina Internacional del Trabajo (OIT) 1987 - (Guía de Educación Obrera) 83 p.p.

MARTIN LIPSET, Seymour. Estados Unidos : Juicio y Análisis Traducc. De Sara Galotre. Cali, Colombia, Ed. Norma 1966, 599 p.p. -

MEXICO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo. Actualidad Laboral 1983/1. Mexico, DF, Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social 1983 205 p.p.

MEXICO, Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión - LIV Legislatura; Sistema de Información Legislativa. Acuerdo Nacional para el Mejoramiento Productivo del Nivel de Vida, México, D.F., Ed. H. Cámara de Diputados. 1989, 50 p.p.

MEXICO, Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión - LIV Legislatura, Comisión de Trabajo y Previsión Social. Audien -

cias Públicas sobre Reformas al Artículo 123 Constitucional y - Ley Federal del Trabajo. México, D.F. Ed. H. Cámara de Diputados. 1989, 503 p.p.

MEXICO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Dirección - General de Asuntos Internacionales. Convenios de la OIT Ratificados por México. 3a. Edición, México, D.F. Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1984, 360 p.p.

MEXICO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo. Informe de Labores 1987 - 1988. México, D.F. Secretaría del Trabajo y - Previsión Social. 1988, 214 p.p.

MEXICO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo. Informe de Labores 1988 - 1989. México, D.F. Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1989, 173 p.p.

MEXICO, Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo. Informe de Labores 1989 - 1990. México, D.F. Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1990, 144 p.p.

MEXICO, Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión.- LIII Legislatura. Derechos del Pueblo Mexicano. México a través - de sus Constituciones. 3a. Edición, Tomo/XII. Mexico, D.F., Ed.- Porrúa. 1985, 895 p.p,

MEXICO, Secretaría de Programación y Presupuesto ; Subsecretaría de Planeación del Desarrollo y de Control Presupuestal. Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994. Mexico, D.F. Ed. Secretaría de Programación y Presupuesto 1989, 143 p.p.

SANCHEZ BAYLON, Tomás. La nueva Legislación Laboral anunciada por el régimen; Reflexiones de un Abogado. México, D.F. 1989, 70 p.p.

STARR, Gerald. La fijación de los Salarios Mínimos. Ginebra, Suiza, Ed. Oficina Internacional del Trabajo, (OIT) 1981, 227 p.p. -

TRUEBA URBINA, Alberto; TRUEBA BARRERA, JORGE, Ley Federal del Trabajo. 63a. Edición, México D.F., Ed. Porrúa, 1990. 915 p.p.

ARTICULOS

FUENTES PINZON, Jesus, " Incrementar la Productividad ", CTM, - (mayo 22,1992), p.3

ENTORNO LABORAL, "Imposible atrontar el TLC con trabajadores iletrados", Entorno Laboral, (mayo22, 1991), p.23

ENTORNO LABORAL, "El actual minisalarario, el más bajo del último medio siglo", Entorno Laboral, (mayo 22, 1991), p. 25.

ROMO GUTIERREZ, Arturo. "Trabajadores migrantes, cuarta fuente de divisas", CTM, (mayo 22, 1991), p.7.

ROMO GUTIERREZ, Arturo. " La CTM establece líneas de acción a sus Organizaciones para signar acuerdos de Productividad en cada empresa", CTM, (marzo 26, 1992), p.23

FOLLETOS

ASOCIACION METROPOLITANA DE EJECUTIVOS EN RELACIONES INDUSTRIA--
LES, A.C., Análisis de las repercusiones Socio-Laborales ante el
Tratado de Libre Comercio, México, D.F., 1990, 15 p.p.

ASOCIACION MEXICANA DE ABOGADOS, A.C., Mesa redonda sobre Dere -
cho del Trabajo, México, D.F., julio 19 de 1989, 132 p.p.

COPARMEX, Propuestas preliminares que la Confederación -
Patronal de la República Mexicana presenta para la discusión del
ante proyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo; marco concep
tual 1989. Comisión Laboral de Coparmex, Comisión Laboral del -
Centro Patronal de Nuevo León 32 p.p.

ASOCIACION METROPOLITANA DE EJECUTIVOS EN RELACIONES INDUSTRIA--
LES, A.C., Propuestas para el proyecto de Actualización de la -
Ley Federal del Trabajo, desde el punto de vista de la función -
de las Relaciones Industriales, (inauguración), México, D.F., -
1989, 84 p.p.

ASOCIACION METROPOLITANA DE EJECUTIVOS EN RELACIONES INDUSTRIA--
LES, A.C., Propuestas para el proyecto de Actualización de la -
Ley Federal del Trabajo, desde el punto de vista de la función -

de las Relaciones Industriales, (conclusiones), México, D.F., -
1989, 21 p.p.

SECOFI, El Tratado de Libre Comercio, México, Canadá, Estados -
Unidos, México, D.F., 1991, Secretaría de Comercio y Fomento -
Industrial, 20 p.p.

SECOFI, El ABC del Tratado de Libre Comercio, México, D.F., -
1992 Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, 22 p.p.

SECOFI, Tratado de Libre Comercio, México, D.F., 1991, Secreta -
ría de Comercio y Fomento Industrial, 17 p.p.

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, DEPARTAMENTO DEL TRA-
BAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA, Bases de entendimiento -
y cooperación en materia laboral, México, D.F., Washington, D.C.-
3 de mayo de 1991, 7 p.p.

REVISTAS

ENTORNO LABORAL, Comunicación y Análisis, semanal, México, D.F.,
No. 616 del 18 al 24 de mayo de 1991

LEGISLACION CONSULTADA

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO