

301809

41  
2e



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO  
 CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA  
 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

INCREMENTOS SALARIALES POR  
 PRODUCTIVIDAD

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
 LICENCIADO EN DERECHO  
 P R E S E N T A :  
**NORMA ESCAMILLA ORIHUELA**

PRIMER REVISOR  
**LIC. MARTIN MARTINEZ  
 VARGAS**

SEGUNDO REVISOR  
**LIC. EDUARDO BOYOLI MARTIN  
 DEL CAMPO**

MEXICO, D. F.

1994

**TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN**



## **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.

A mi papá: Daniel Escamilla Rangel,  
hombre ejemplar, tenáz, perseverante; A mi  
mamá Magdalena Orihuela de Escamilla fiel  
esposa y gran mujer quienes con sus esfuerzos  
y consejos encausaron mis pasos hacia el éxito  
y sin quienes no hubiese podido realizarme.

A mis hermanos Alicia,  
Enrique, Magdalena y Sergio,  
gracias por su cariño y  
Solidaridad en épocas difíciles.

Con cariño a Hugo,  
Rodrigo, Miguel y Magaly,  
una nueva generación. Que  
este trabajo sirva de  
estímulo en su superación.

A mi sínodo, por su cúmulo de  
invaluables conocimientos y consejos para la  
elaboración este trabajo.

A mis maestros quienes  
con su enseñanza forjaron mis  
conocimientos y me prepararon  
para llevar con dignidad y  
excelencia mi profesión.

Gracias a la vida por  
haberme dado tanto...

# **INCREMENTOS SALARIALES POR PRODUCTIVIDAD**

## **INDICE**

### **INTRODUCCION**

#### **CAPITULO 1**

##### **ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO EN MEXICO**

1.1.- Epoca pre-hispánica	2
1.2.- Epoca Colonial	3
1.3.- Epoca Independiente	4
1.4.- Constitución de 1857	5
1.5.- La Constitución de 1917	7
1.6.- Ley Federal del Trabajo de 1931	8
1.7.- Ley Federal del Trabajo de 1970	10

#### **CAPITULO 2**

##### **LAS DIFERENTES TEORIAS SOBRE EL SALARIO**

2.1.- La Teoría Liberal	12
2.2.- La Teoría Marxista	13
2.3.- La Teoría del fondo del salario	14
2.4.- La Teoría del Rendimiento	15
2.5.- El Sistema Truck System	15
2.6.- La Doctrina Católica	16
2.7.- El Salario Justo	17

## **CAPITULO 3**

### **DIVERSOS CONCEPTOS DE SALARIO**

<b>3.1.- Aspectos generales del salario</b>	<b>19</b>
<b>3.2.- El concepto del salario</b>	<b>20</b>
<b>3.3.- La naturaleza jurídica del salario y sus caractéres</b>	<b>22</b>
<b>3.4.- Integración y fijación del salario</b>	<b>28</b>
<b>3.5.- La reforma de 1962</b>	<b>31</b>
<b>3.6.- La reforma del 27 de Septiembre de 1974</b>	<b>32</b>
<b>3.7.- Instrumentación</b>	<b>33</b>
<b>3.8.- El concepto de salario mínimo</b>	<b>34</b>
<b>3.9.- Salario mínimo general, profesional y del campo</b>	<b>38</b>
<b>3.10.- Salario integrado</b>	<b>38</b>
<b>3.10.1.- El salario integrado comparativo IMSS -INFONAVIT</b>	<b>39</b>
<b>3.11.- La propina como parte del salario</b>	<b>45</b>
<b>3.12.- Las normas protectoras al salario mínimo</b>	<b>49</b>



<b>5.4.2.- Determinación del bono de productividad y su pago</b>	<b>100</b>
<b>5.5.- Proyecto de convenio de productividad y calidad de la C.T.M.</b>	<b>102</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>109</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>111</b>

## INTRODUCCION

En el entorno político, social y económico de nuestro país el salario reúne una trascendencia de enorme magnitud ya que cualquier modificación en él implica repercusiones en los tres aspectos mencionados y en toda la vida nacional. Los atributos inherentes al salario han sido rebasados por el incremento progresivo en el costo de la vida ya no es posible cumplir con los ideales con los que se concibió la reglamentación sobre el salario. Estos son los motivos que me hacen plantear la hipótesis de que el trabajador con los salarios vigentes no puede cubrir ni si quiera sus necesidades básicas y que en la búsqueda de la revalorización de su salario el concepto de bono de productividad puede permitir una mejoría económica y motivar una superación individual.

En el desarrollo del presente trabajo veremos en el Primer Capítulo la evolución histórica del salario; desde la época prehispánica a los momentos de la época colonial con los ideales positivos de la Reina Isabel la Católica en la protección del salario del indígena, también en la época post revolucionaria con la iniciativa propuesta al Congreso de Anáhuac, por el General José Ma. Morelos y Pavon así como el avance en la reglamentación del salario en la Constitución de 1857 y 1917; hasta la Promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1931 y posteriormente las de reformas constitucionales de 1962, y la Ley que actualmente rige en las relaciones laborales que entra en vigor en mayo de 1970.

El segundo capítulo analizaremos las diferentes teorías surgidas para el sustento teórico y conceptual del salario. Inicialmente consideramos la

teoría liberal donde el trabajador por beneficio propio no deben de ganar más de lo restringidamente necesario para vivir. Carlos Max enfatiza en la explotación obrera indicando que el salario es la expresión en dinero del valor de la fuerza de trabajo. Otras teorías de menor trascendencia son la teoría del fondo del salario, la teoría del rendimiento, el metodo del Truk System. En cuanto a la doctrina católica se deja al patrón la determinación del salario, haciendo recomendaciones generales. Finalmente se converge en la teoría del salario justo donde se establece un concepto de protección social en el que el Estado tiene el deber de proporcionar un nivel de vida satisfactorio al individuo.

En el tercer Capítulo.- Se hace un análisis de los conceptos de diversos autores acerca del salario. Se continúa viendo el desarrollo y evolución de su naturaleza jurídica. Se señala la importancia de los atributos inherentes al salario; también se aprecia la secuencia en el concepto de la integración y fijación del salario, así llegamos a la reforma de 1962 donde se crea el concepto del salario mínimo profesional, seguimos con la Reforma del 27/09/1974 ante la necesidad de revisión de la cuantía del salario mínimo por el proceso inflacionario del momento, y posteriormente la modificación de los artículos 570 y 573 en el gobierno del Lic. Miguel de la Madrid H.

Se continúa con el análisis del concepto del salario mínimo como instrumento fundamental en la justicia social, desde su establecimiento en 1931. Terminamos con un aporte en la mejora salarial revisando los conceptos y alcances de la propina.

En el cuarto capítulo.- Analizamos la relación de la inflación y el salario. Podemos apreciar el origen de la inflación en nuestro país, el manejo y evolución de este concepto económico, los intentos para detener su avance y efectos negativos. Es importante conocer los primeros intentos anti-inflacionarios por el Presidente Miguel de La Madrid, reconocer la efectividad de la creación del Pacto de Solidaridad Económica, las medidas políticas y económicas del Gobierno del Lic. Salinas de Gortari, la renovación del Pacto mencionado y la creación del Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico.

Al finalizar este trabajo hacemos un análisis del significado de bono de productividad y competitividad como un concepto integral para mejorar el salario y permitir una superación individual. Se definen los conceptos económicos, la trascendencia del impulso generado por la O.I.T. como posible medida de mejoría en el salario y preparación para un comercio de libre ingreso entre los países.

## **CAPITULO 1**

### **ANTECEDENTES HISTORICOS DEL SALARIO EN MEXICO**

- 1.1.- Epoca pre-hispánica**
- 1.2.- Epoca Colonial**
- 1.3.- Epoca Independiente**
- 1.4.- Constitución de 1857**
- 1.5.- La Constitución de 1917**
- 1.6.- Ley Federal del Trabajo de 1931**
- 1.7.- Ley Federal del Trabajo de 1970**

## **CAPITULO 1**

### **Antecedentes históricos del salario en México**

Con el objetivo de demostrar lo reducido que en todos los tiempos ha sido el salario para el trabajador mexicano, tratare de hacer una breve síntesis histórica del mismo. De inicio se advierte que existen realmente pocos datos históricos del salario en México.

#### **1.1.- Epoca Pre-hispánica**

Nos encontramos en el siglo X de nuestra era, en la Meseta del Anáhuac. El Imperio azteca bélico por naturaleza tenía la guerra como modo natural de proveerse de sus necesidades cotidianas. Se sometía a tributo a los vencidos; de esta forma se obtenían esclavos para realizar los trabajos más pesados.

En la organización social los militares formaban un grupo privilegiado junto con los sacerdotes, mientras que el pueblo trabajaba para sostenerlos. Posteriormente se da una jerarquización social y económica, ahondando una división de clases en la que los poderosos gozaban de todos

los privilegios en tanto que el resto del pueblo tenía sólo lo necesario para mantenerse modestamente. La cosecha era levantada por los esclavos. El rey tenía derecho de prioridad en la asignación de tierras; la tierra asignada al pueblo ocupaba un terreno necesario sólo para su subsistencia dándose el nombre de Calpulli ó Chinancalli.

Los desempleados acudían a los mercados y al obtener trabajo recibían una retribución la cual no estaba reglamentada, su cuantía y la forma de pago variaba según el acuerdo de las partes. Como se puede observar, este mercado podría considerarse como una especie de bolsa de trabajo.

## **1.2 Epoca Colonial**

El rey consideraba a los indígenas como vasallos, los cuales gozaban de igualdad de libertades que los españoles de la península, esto en teoría; también se encontraban indígenas exentos de las contribuciones que debían de pagar los españoles, salvo los diezmos y primicias.

El Rey tenía el derecho de ceder tales contribuciones a sus servidores mediante las encomiendas. Por la cesión que recibían los encomenderos se obligaban a cumplir con ciertas obligaciones, como las de proteger y cristianizar al indígena y prestar los servicios que le exigiera el Rey.

Dentro de las disposiciones que se dictan en esta época, destacan las Leyes de Indias en las que se plasmó el pensamiento de la Reina Isabel La Católica destinada a proteger al indio de América e impedir la explotación que llevaban a cabo los encomenderos. Estas disposiciones

podrían quedar incluidas en una legislación contemporánea del trabajo, en especial las que procuraron asegurar a los indígenas la percepción efectiva del salario.

"Estas medidas indicaban que a ningún indio se le pague su jornada en vino, miel, chicha, ni yerba y todo lo que de estos géneros se le pagare sea perdido y el indio no lo reciba a cuenta<sup>1</sup>".

### 1.3 Epoca Independiente

Con la independencia la situación del asalariado en nada cambio, prácticamente la Independencia significó tan sólo un cambio de amo y el español fue sustituido por el criollo y el mestizo enriquecido, y el régimen social del trabajo a sí como el del salario quedo casi igual que en la época colonial .

El general José Ma. Morelos y Pavón, al presentar al Congreso de Anáhuac en el año de 1813 expresa : "que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a la constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia la rapiña y el hurto"<sup>2</sup>.

Díaz Ramírez dice "Que por el año de 1823 los trabajadores laboraban 18 horas diarias y cobraban dos reales y medio semanario, mientras

<sup>1</sup> Cueva de la Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Ed.Porrúa, México 1990 Págs. 38-39.

<sup>2</sup> Ibidem

que para las mujeres y los niños se destinaba un real semanario ; treinta y un años más tarde, en 1854, los obreros perciben salarios de tres reales diarios, sin que la jornada hubiese disminuido".<sup>3</sup>

En esta época los cambios que se produjeron se pueden resumir en : 1.- la supresión de las encomiendas, 2.- la desaparición de la esclavitud 3.- la abolición de los trabajos forzados.

En el periodo del México Independiente es en donde nacen por primera vez las ideas de la asociación profesional, planes de industrialización y cooperativas de consumo. También nace la corriente intelectual que empieza a preocuparse por primera vez ante el problema social, el cual se relaciona directamente con el problema laboral.

En resumen, lo anteriormente citado junto a las doctrinas individualistas y liberales dieron por resultado la redacción de La Constitución de 1857.

#### 1.4 La Constitución de 1857

Después de terminar el gobierno del dictador Santa Anna se convoca a los representantes del pueblo al Congreso Constituyente, que se reúne en la ciudad de México en mil ochocientos cincuenta y siete. Algunas de sus disposiciones importantes son el principio de que "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno

---

<sup>3</sup> Díaz Ramírez Manuel. Apuntes Históricos del Movimiento Obrero Campesino en México. Ed. Fondo de Cultura popular, México, 1938 Pág. 7

consentimiento". Otra disposición importante es la libertad de asociación. El archiduque Maximiliano de Hausburgo estaba convencido de que el progreso de las naciones no debía fincarse en la explotación del hombre, expidió una legislación social el diez de abril de 1865 donde en el capítulo de las Garantías Individuales, "prohibió los trabajos gratuitos y forzados, previno que nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente y ordenó que los padres o tutores debían autorizar el trabajo de los menores". El primero de noviembre del mismo año expidió lo que se ha llamado la Ley del Trabajo del Imperio, en la que establece la libertad de los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca en la que prestaran sus servicios , jornadas de sol a sol con dos horas de intermedio de reposo, descanso semanal, pago de salario en efectivo reglamentación de deudas de los campesinos y algunos otros privilegios.

En la época pre-revolucionaria del gobierno del General don Porfirio Díaz se descuidó completamente al obrero y esto tuvo como consecuencia que los dirigentes obreros buscaran la unión de los grupos de lucha. Para tal efecto se convocó a un Congreso de Sociedades Obreras, el cual se instaló en la Ciudad de México el 5 de marzo de 1876, y dio por resultado la constitución de la gran Confederación de la Asociación de Trabajadores Mexicanos, entre cuyos objetivos además de promover la libertad, la exaltación y el progreso de las clases trabajadoras , estaba la solución del problema de la armonía del trabajo . Así fue como en enero de 1906 se llevaron a cabo los movimientos en la fábrica de Río Blanco Veracruz, y después en Cananea Sonora , confirmándose así las condiciones de asociación de todos los obreros.

En ese mismo año de 1906, el partido liberal, publicó un manifiesto en el cual recalca la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo : "mayoría de trabajadores mexicanos en todas las empresas e igualdad de salarios para nacionales y extranjeros; ..."<sup>4</sup>

### 1.5 La Constitución de 1917

Durante el gobierno del Presidente Francisco I Madero se presentó ante el Congreso de la Unión una iniciativa que tenía como finalidad la de crear un departamento de trabajo, el cual fue aprobado, expidiéndose el decreto correspondiente y publicado en el Diario Oficial de 19 de diciembre de 1912 . Sin embargo no se decretó ley alguna sobre la materia .

A partir de 1914 se inicia un movimiento en pro de la legislación obrera siendo en abril de 1916 el inicio en Veracruz de un movimiento, el cual tenía como finalidad lograr conseguir el pago de los salarios a base de oro. Y aún en las mismas actividades de la ciudad, hasta lograr que se estableciera un sueldo mínimo de tres pesos oro nacional ó el equivalente en papel moneda. En ese mismo mes se llevó a cabo en Tampico una huelga general paralizando los trabajos en todos los campos petroleros.

La idea de incluir la legislación del trabajo surge en el Constituyente de Querétaro, apoyado por la diputación de Yucatán. Carranza viviendo el malestar social imperante en esos momentos, procuró que se estableciera en la nueva Constitución los preceptos legales a que debían

---

<sup>4</sup> Cueva de la Mario Op Cit pág 38-39

sujetarse los trabajadores y las empresas, haciendo constar en el proyecto de Constitución de Querétaro lo, que fue el Artículo 72 fracción X, en el que la facultad de legislar en materia de minería e instituciones de crédito, que tenía el Congreso de la Unión de acuerdo con la carta fundamental de 1857, se añadía "y trabajo", incorporando así a la Constitución lo dispuesto en el decreto que expidió el 29 de enero de 1915, en Veracruz y que relacionaba con la protección de los trabajadores.

El Congreso Constituyente, aunque no aprobó la iniciativa de Carranza creó los Artículos 27 y 123 Constitucionales, estableciendo en este último los derechos de los trabajadores del campo y de talleres, facultando a los Gobiernos de los Estados para expedir leyes y reglamentos del Artículo 123 Constitucional, y al Congreso de la Unión para reglamentar ese mismo precepto en lo que se refiere al Distrito y territorios Federales.

En lo que se refiere al departamento del trabajo este fue suprimido por Carranza en 1917, dejando las labores que le correspondían a cargo de la Secretaría de Gobernación y el 25 de diciembre del mismo año, en su carácter de presidente Constitucional Carranza expidió una ley de Secretarías de Estado, en la que se creaba la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo.

#### **1.6 Ley Federal del Trabajo 1931**

No fue sino hasta el gobierno del Presidente Pascual Ortiz Rubio cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo , el 18 de agosto de 1931. En dicha Ley se estableció en su Artículo 99 el concepto de salario

mínimo, que traducía lealmente el pensamiento del Artículo 123 Constitucional. La fijación del salario mínimo quedaba a cargo de las Comisiones especiales que se formaban en cada municipio, subordinadas a las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje formadas en los estados.

Posteriormente siendo Presidente el Lic. Adolfo López Mateos, en el año de 1962 se dieron las más importantes reformas del Artículo 123 Constitucional y de la ley reglamentaria. Una de las reformas más sobresalientes fué que se modificó el sistema político de determinación de los salarios, sustituyéndolo por una fórmula mejor; En lugar de tener en cuenta los municipios se introdujo el concepto de zona económica, y por último hizo mención especial a un salario mínimo para los trabajadores del campo.

Respecto a los organismos que se encargan de los salarios mínimos, se organizarían por Comisiones Regionales de Integración tripartita y sometidos a la aprobación de una Comisión Nacional también tripartita.

Otra reforma interesante es la que se refiere al concepto mismo de salario mínimo general, el cual establecía que debía de ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden social, material y cultural y para promover la educación obligatoria de los hijos

Junto a estas disposiciones, se incorporaron las relativas a la Comisión de Salarios Mínimos y a las Comisiones Regionales de los Salarios Mínimos.

## **1.7 La Ley Federal del Trabajo de 1970**

La Comisión que preparó las reformas constitucionales y legales de 1962 recibió el encargo de redactar un proyecto de ley que sustituyera a la Ley de 1931 y de esta forma se llegó a la que actualmente rige las relaciones laborales, la cual entró en vigor el 1º de mayo de 1970. La nueva ley de acuerdo con la doctrina de la relación de trabajo, superó la concepción contractualista del salario que yacía en el fondo de la Ley de 1931, según la cual el salario era la cantidad que debía pagar el patrón al trabajador en virtud del contrato de trabajo . En tanto que la actual ley la sustituyó con la idea de que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

## **CAPITULO 2**

### **LAS DIFERENTES TEORÍAS SOBRE EL SALARIO**

- 2.1.- La Teoría Liberal**
- 2.2.- La Teoría Marxista**
- 2.3.- La Teoría del fondo del salario**
- 2.4.- La Teoría del Rendimiento**
- 2.5.- El Sistema Truck System**
- 2.6.- La Doctrina Católica**
- 2.7.- El Salario Justo**

## CAPITULO 2

### Las Diferentes Teorías Sobre el Salario

Para poder dar un concepto de salario, creo conveniente hacer un breve resumen de las diversas teorías que hablan al respecto.

#### 2.1 La Teoría Liberal

Conforme a esta teoría, el salario es igual a la cantidad de artículos necesarios para alimentar y vestir al trabajador y a su familia; en otras palabras, lo que le cuesta a la sociedad "permitir a los trabajadores subsistir y perpetuar la raza".<sup>5</sup>

Esta teoría concibe al salario como el precio que se paga por el trabajo. Además según este sistema, el salario lo determina la oferta y la demanda, considerándose al trabajador como una mercancía . Esto puede conducir a la despoblación obrera, al dar lugar a los llamados salarios de

---

<sup>5</sup> Menéndez Pidal Juan, Derecho Social Español, Vol I Edit, Espasa-Calpe, Madrid España, 1962, pág 338.

miseria, en virtud de que la ley conocida como la Ley de Bronce, la cual fue formulada por Lasalle atendiendo a que el trabajador por beneficio propio no debe ganar más de lo que restringidamente necesita para subsistir, pues disfrutar de un salario que sobrepase tales necesidades, origina el aumento de desocupados y la natural baja del salario.

También explica esta teoría, que de no compensar al trabajador en la forma que el mismo prevee, está expuesto a perecer y de suceder así, vendrá el fenómeno contrario: falta de brazo y alza de salarios.

En mi opinión esta teoría es injusta, puesto que sólo toma en cuenta las necesidades primarias de la clase trabajadora, sin permitir que el trabajador tenga aspiraciones superiores.

## 2.2 La Teoría Marxista

Marx en su teoría del salario y de la acumulación, pone de manifiesto la explotación que sufre la clase obrera, por la burguesía al aprovecharse ésta de la ganancia que da el salario.

Para Marx, el salario es la forma desfigurada que reviste al valor de la fuerza de trabajo.<sup>6</sup> Es la expresión en dinero del valor de esa fuerza; es decir, el precio de la fuerza de trabajo.

---

<sup>6</sup> Marx Carlos, El capital. Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1959 pág 122.

Sin embargo no hay que confundir la fuerza de el trabajo con el trabajo mismo. Marx establece que la fuerza de trabajo es la capacidad para trabajar, mientras que el trabajo, es la fuerza de trabajo puesta en movimiento, es el gasto de la fuerza de trabajo.<sup>7</sup>

Dentro de ésta teoría, el salario sirve para apoyar la plusvalía por cuanto que su cuantía se remunera a la clase obrera, el valor verdadero de su fuerza de trabajo.

Por otro lado, establece que el factor principal que determina el valor de las cosas lo constituye el tiempo invertido en su ejecución, por lo que el valor de la mercancía cualquiera que sea ésta, está representada por la suma de valores que han entrado en ella.

Esta doctrina es equívoca ya que muchas de las cosas u objetos tienen un valor muy superior al del trabajo que encierran.

### 2.3 La Teoría del Fondo del Salario

En este sistema, el salario se determina por la proporción que existe entre el dinero disponible y la mayor o menor población obrera.<sup>8</sup>

Este sistema se parece mucho a la teoría liberal, ya que el salario depende del aumento o disminución del número de trabajadores.

---

<sup>7</sup> *Ibidem.*

<sup>8</sup> Briseño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, México, Edit Harla, 1987. pág 351-353.

## 2.4 La Teoría del Rendimiento

Es aquella que establece que la cuantía del salario depende del mayor o menor rendimiento de los trabajadores.<sup>9</sup>

En este sistema se comprende fácilmente, que no es de ninguna manera equitativa esta forma de determinar el salario. Ya que los progresos de la técnica pueden hacer que no sea así .

## 2.5 El Sistema Truck Sistem

Este sistema obedece a un aparente sentimiento de proporcionar a los trabajadores alejados de los centros de población los medios de subsistencia y por lo tanto llegó a constituirse en el medio más eficaz para el patrón de asegurar a sus obreros mediante la imposición de adquirir las mercancías de sus establecimientos, independientemente de que entraña una venta a crédito, que al pasar el tiempo por los réditos se convertiría en un pasivo que no les permitía separarse de la empresa en tanto no lo pagaran.

Definitivamente este sistema además de ser una figura delictiva, es una forma de esclavizar a la clase trabajadora al no poder ésta tener la libertad de dar por terminada la relación laboral, sin antes cubrir sus deudas con el patrón.

---

<sup>9</sup> Ibidem. pág 352.

## 2.6 La Doctrina Católica

Esta doctrina tiene su fundamento en que nada hay de injusto en que la retribución del trabajo se haga mediante el régimen de salarios, lo que no rebaja al hombre, y en el principio *res fructificar domino*, es decir, lo creado debe ser propiedad del que lo ha producido, no habiendo dificultad cuando el trabajador y el dueño son la misma persona; más si fuesen diferentes, Pío XI afirmó que sería injusto que una de las partes, negando toda eficacia a la otra, vindicase para sí todo el fruto. Se señala como principal deber de los patrones el dar a los obreros un salario justo.

Contra el salario justo lo sería el injusto, y la "*Quadragesimo Anno* enseña que sería injusto pedir salarios desmedidos, que la Empresa se iría a la ruina propia y por lo consiguiente los obreros, no podrían soportar. Pero no debe considerarse causa legítima para disminuir a los obreros el salario, la ganancia menor debida a negligencia, pereza o descuido en atender al progreso técnico y económico".<sup>10</sup>

Esta teoría tiene el defecto de dejar al patrón la determinación del salario y solamente hace recomendaciones de carácter general.

---

<sup>10</sup> *Ibidem*

## 2.7 El Salario Justo

El salario justo es un problema de interés social o colectivo así como individual, ya que el Estado tiene el deber de asegurar y mejorar el nivel de vida de la sociedad y del individuo en particular.

Como analizamos en el inciso anterior, la Iglesia Católica ante el pensamiento liberal y socialista, respecto al salario, propuso en su doctrina que el salario debe de ser suficiente para el trabajador y su familia. En la *Encíclica Rerum Novarum* dada por el Papa Leon XIII, se declara que el trabajo tiene dos cualidades: "La primera: es personal, porque la fuerza con la que se trabaja es inherente a la persona y enteramente propia de aquél que con ella trabaja y para utilidad de él se la dió la naturaleza. La segunda, es que es necesario, porque del fruto de este trabajo necesita el hombre para sustentar la vida y sustentar la vida, es deber primario natural que no hay más remedio que cumplir".<sup>11</sup>

En mi opinión y siguiendo a Licenciado Nestor de Buen. "Un salario justo es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuir a la grandeza espiritual de su pueblo y de la humanidad y al progreso general de los hombres".<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> *Rerum Novarum*, Edición de Acción Católica Mexicana. Documentación Pontificia 1934, pág 2.

<sup>12</sup> De Buen Lozano Nestor. *Derecho del Trabajo* Tomo II, 3ª Edición Edit. porrua, México 1979 pág 301.

## **CAPITULO 3**

### **DIVERSOS CONCEPTOS DE SALARIO**

- 3.1.- Aspectos generales del salario**
- 3.2.- El concepto del salario**
- 3.3.- La naturaleza jurídica del salario y sus  
caracteres**
- 3.4.- Integración y fijación del salario**
- 3.5.- La reforma de 1962**
- 3.6.- La reforma del 27 de Septiembre de 1974**
- 3.7.- Instrumentación**
- 3.8.- El concepto de salario mínimo**
- 3.9.- Salario mínimo general, profesional y del  
campo**
- 3.10.- Salario integrado**
- 3.10.1.- El salario integrado comparativo IMSS  
-INFONAVIT**
- 3.11.- La propina como parte del salario**
- 3.12.- Las normas protectoras al salario mínimo**

## CAPITULO 3

### Diversos conceptos de salario

#### 3.1 Aspectos Generales del Salario

La idea del salario es un punto fundamental del Derecho del trabajo. El salario es la prestación económica más importante que el patrón debe a sus trabajadores por los servicios que estos le prestan, tal y como lo sostiene en su obra Roberto Muñoz Ramón, : "entre las múltiples obligaciones que tienen a su cargo los patrones, una de ellas será la de pagar una retribución a sus trabajadores".<sup>13</sup>

Para que el salario cumpla con su misión, deberá satisfacer ampliamente todas las necesidades del trabajador y su familia. Sobre este tema hay que mencionar lo que al respecto estableció la Declaración del hombre de la Constitución de 1857 que al efecto dice: Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno

---

<sup>13</sup> Muñoz Roberto Ramón. Derecho del Trabajo, 2ª edición, Edit. Porrúa, México 1983, pág 148.

consentimiento. Este principio más tarde pasó a la Constitución de Querétaro, y en el artículo 123 Constitucional se habló además de salario remunerador.<sup>14</sup>

El salario debe de atender al respeto, a la dignidad del trabajador, en los términos del artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo; esto quiere decir, que el prestador de servicios tienen en el salario, los medios necesarios para sostenerse tanto a él como a su familia.

Nuestra Ley Federal del Trabajo al definir en su artículo 20, la relación laboral, indica que es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, por lo tanto constituye uno de los elementos básicos de dicho nexo.

Resumiendo, para la fijación del salario en general, habrá de tenerse en cuenta tanto consideraciones familiares como la posibilidad del desarrollo de una vida decorosa; ya que de lo contrario, provocaría conflictos que afectarían seriamente la vida social.

### **3.2 El Concepto del Salario**

Respecto al salario no es posible establecer un concepto único que sea válido y aceptable para todas las disciplinas, ya que por ejemplo, para la economía el salario representa un costo, en tanto que para la psicología, el

---

<sup>14</sup> Cueva de la Mario. Op Cit pág 132.

salario es un factor suficiente para el desarrollo social y así para llegar a tener mejores formas de vida.

Desde el punto de vista jurídico, el cual es el que nos interesa, nos encontramos que nuestra ley utiliza diversas palabras, unas sinónimas y otras antonimias del salario, como por ejemplo: retribución, pago, remuneración. En tanto que en la doctrina el uso de palabras es mucho mayor: merced, pago, sueldo, honorarios, derechos, etc.

El Lic. Guillermo Carbanellas, en su diccionario de Derecho Usual, nos aclara estas denominaciones, y nos dice que etimológicamente la palabra salario viene del latín "salarium", que significa sal ya que era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal. En cambio sueldo, hasta cierto punto equivalente, procede de la dicción soldada que era la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas.<sup>15</sup>

Tomando en cuenta lo anteriormente dicho, el criterio más práctico y lógico es el de utilizar la palabra salario para denominar lo que el trabajador percibe por su trabajo.

En la Ley de 1931 se definió al salario, como "la retribución que debe pagar al trabajador por virtud del contrato de trabajo".<sup>16</sup> En cambio la Ley Federal del Trabajo en vigor establece en su Artículo 82, que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

---

<sup>15</sup> Cabanellas Guillermo. Diccionario de Derecho Universal. Tomo IV. Buenos Aires. Edit. Hellasta, 1976. pág 7.

<sup>16</sup> Ley Federal del Trabajo. (Publicada en el Diario Oficial de la Federación. El día 1º de enero de 1970 J. En lo sucesivo se abreviará con las siglas L.F.T.

Para Barassi es: "la contra prestación intercambiada con la prestación fundamental del trabajo y que imprime así a la relación contractual completa el carácter de relación a título oneroso".<sup>17</sup>

Como podemos observar todos los conceptos anteriores que hemos señalado relacionan al salario con la prestación de servicio, por lo tanto creo conveniente señalar que el salario debe de seguir la idea de la relación de trabajo y de la protección al trabajador.

Para concluir con este tema, podemos apuntar que la definición de salario debe siempre tomar en cuenta los siguientes puntos:

- 1.- Condición social y económica del trabajador
- 2.- Cuantificación del esfuerzo.

Por lo tanto, podemos afirmar que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por sus servicios, a fin de que pueda tener una vida con dignidad y haga posible la superación del trabajador y de su familia y que dicha retribución no sea inferior a la fijada por la ley.

### **3.3 La Naturaleza Jurídica del Salario y sus caracteres**

Para poder determinar la naturaleza jurídica del salario, creo conveniente citar lo que al respecto sostienen algunos autores:

---

<sup>17</sup> Barassi Ludovico, Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, Edit. ALFA Buenos Aires, 1953 pág 14 .

Cabanellas afirma que "el salario es una contra prestación del trabajo, dada la naturaleza onerosa y sinalagmática del contrato de trabajo. No puede calificarse, en cambio como precio del trabajo, ya que ello supone confundir al contrato de trabajo con el de compraventa, además de tener un carácter alimentario".<sup>18</sup>

El profesor Alfonso de García, afirma que "si el salario se estima como una obligación, tal obligación en cuanto a efecto o contenido de la relación hay que tener en cuenta que es necesario y que su necesidad arranca de la causa en que opera con tal necesidad que fuerza al reconocimiento de la menos necesaria existencia del otro término de referencia; el servicio o trabajo cuya prestación se conviene. La retribución que antes de contra prestación u obligación es elemento esencial de la relación de trabajo, sin la cual ésta no se da. De esta significación esencial, la relación de trabajo es prestación de servicios por cuenta ajena mediante retribución".<sup>19</sup>

El insigne profesor Roberto Muñoz Ramón, sostiene que "el salario, jurídicamente, es el objeto indirecto de un derecho subjetivo individualista del trabajador, cuya naturaleza se asimila a la de un crédito alimentario. El salario es una obligación alimenticia por el destino del salario y por el régimen jurídico a que está sometido".<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Edit. Omeba Buenos Aires, Argentina. 1968, págs. 316-328.

<sup>19</sup> De Buen Lozano Nestor Op Cit 303.

<sup>20</sup> Muñoz Roberto Ramón. Derecho del Trabajo. 2ª Edición, Edit. Porrúa, México 1983 pág 167.

En mi opinión, la naturaleza jurídica del salario es la de una **contra prestación económica**, es decir, de carácter patrimonial, el cual puede cubrirse una parte en efectivo y otra en especie.

Una vez analizada la naturaleza jurídica del salario, podemos **afirmar que los caracteres del salario son los siguientes:**

**1 Remunerador:** El término remunerador apareció por primera vez en nuestro derecho en el artículo 123 constitucional, frac. XXVII, inciso A, que decreta la nulidad de la cláusula que fije un salario que no sea remunerador, a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.<sup>21</sup>

Además, el artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, confiere al trabajador el derecho de ejercitar la acción ante la Junta para que sean modificadas sus condiciones de trabajo cuando el salario no sea remunerador; y el artículo 85, determina que el salario será remunerador.

Por lo tanto podemos determinar, que será salario remunerador el que tome en cuenta la jornada y capacidad del trabajador. Además, podemos añadir que el salario remunerador es la justa compensación que el trabajador recibe a cambio de la energía en beneficio de su patrón.

Como podemos observar el salario remunerador se inspira en el concepto de salario justo y por ello tiende a que el trabajador reciba lo que le

---

<sup>21</sup> Cueva de la Marín, Op Cit. 300.

corresponde por su trabajo a fin de que satisfaga sus necesidades y las de su familia.

Por lo tanto, podemos deducir que ningún trabajador puede recibir un salario inferior al mínimo que se cubra a consecuencia de una jornada inferior a la máxima, en este caso se tomará en cuenta un criterio de proporcionalidad.

Por tanto, podemos decir que el salario remunerador , además de la remuneración debida por un esfuerzo determinado, se toma en consideración para su fijación la intensidad y la calidad de éste; es decir, que la retribución genérica se suma al valor que económicamente tiene la calificación del servicio, por lo tanto podemos comprender que la fijación de un salario remunerador no obedece a reglas fija o inmutables que permitan su determinación sin previo análisis del caso concreto.

Resumiendo podemos establecer que será salario remunerador el que de acuerdo con el texto constitucional, debe pagarse al trabajador por el servicio prestado de modo que el salario produzca todos sus efectos económicos.

2. Suficiente: La característica de suficiente del salario se desprende claramente del artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que el trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

En realidad lo "suficiente" en el salario puede ser entendido bien en una dimensión general atendido a valoraciones estadísticas, o bien contemplando el caso particular de cada uno. En la primera situación resulta evidente que la suficiencia habría de presidir las decisiones de los organismos calificados para establecer los salarios mínimos generales y especiales y aún los que se pactan en la contratación colectiva. Para la situación individual, lo suficiente carece de relevancia ya que contempla las condiciones particulares de cada trabajador, en función de sus necesidades personales rompería con el principio consignado en la fracción VII del apartado a del artículo 123 Constitucional en el sentido de que: para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo y nacionalidad, también el Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo

Por tanto, podemos decir que el salario suficiente es aquel que alcanza para satisfacer las necesidades esenciales del trabajador en un momento histórico determinado, haciendo que los salarios sean justos o remuneradores. De aquí la obligación del Estado de intervenir, dictando medidas de emergencia que compensen la insuficiencia de los salarios.

3. Debe de ser por lo menos equivalente al mínimo. Definitivamente nunca podrá pactarse un salario inferior al mínimo general o especial, en su caso.

El artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo, establece que "el salario debe de ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo" de acuerdo con las disposiciones de esta ley.

4. Debe de ser equivalente: La equivalencia del salario lo consagra el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone:

"A trabajo igual, desempeñado en puestos, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe de corresponder salario igual". En el segundo párrafo del artículo tercero se consagra también la característica de equivalencia al disponer: "no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, doctrina política o condición social".

5. Determinado: esta característica se encuentra expresada en forma categórica en la ( L.F.T. art. 25 ), en general en el texto de los artículos 82 y 83, de la L.F.T. Esto significa que el trabajador debe de conocer de antemano el monto del salario a que tiene derecho ( salario por cuota diaria), o a conocer las bases que servirán para su cálculo ( porcentaje de comisión, prima por unidad producida, etc. ).

6. Debe de cubrirse periódicamente: esto quiere decir, que el pago del salario está sometido a disposiciones precisas.

Por ejemplo, a los obreros la ley exige que se les cubra el salario semanalmente y a los demás trabajadores cada quince días ( L.F.T. art. 88 ).

Pero sin embargo, podemos apreciar que estas disposiciones admiten modificaciones. Así por ejemplo, en el salario a comisión, resulta que el pago se haga con base en liquidaciones mensuales o incluso al ritmo de los diversos pagos que realicen los clientes.

Por último podemos decir que dentro de las características del salario, se encuentra también la de la libre disponibilidad del salario por parte del trabajador y la de que el salario ha de pagarse en efectivo en moneda del curso legal.

### **3.4 Integración y fijación del salario**

Para determinar los elementos que integran el salario es necesario señalar los diferentes planteamientos que se han formulado al respecto:

1. Hay quienes sostienen que el salario se integra con la cantidad que en numerario se conviene o se fija por mes, quincena, semana, decena, jornada o día. Y por lo tanto, serán adicionales las demás prestaciones y por consiguiente no formarán parte del salario.

2. Otros planteamientos sostienen que, el salario se integra con todas las prestaciones que el trabajador recibe en numerario, y no toma en cuenta las prestaciones en especie por la dificultad que resultaría su cuantificación.

3. También se sostiene, que el salario se integra con la cantidad estipulada y con las prestaciones económicas que lo incrementan, sin que formen parte el pago de horas extras, días de descanso, vacaciones, etc.

4. Por último se sostiene que el salario se integra con todas las prestaciones en dinero y en especie que el patrón debe de entregar al trabajador por sus servicios.

Como podemos observar, de los planteamientos señalados, el último es el correcto, ya que cualquier ventaja en favor del trabajador forma parte del salario, cuando esta ventaja deriva directamente del trabajo.

La ley de 1931 solamente daba las bases para la fijación del salario, ya que comprendía únicamente los pagos, dejando fuera las prestaciones en especie.

La ley actual, establece en su artículo 84 que "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo".

Por tanto se puede concluir que el salario se integra con las prestaciones en numerario y en especie. El numerario quiere decir que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal ( L.F.T. art. 101 ), y las prestaciones en especie no podrán superar, en valor a la cantidad que se fije en numerario ( L.F.T. art. 102 ). Así mismo el salario está compuesto por prestaciones permanentes y transitorias, que el patrón debe al trabajador por la prestación de sus servicios.

Como podemos observar el salario se compone de tres partes: la base del salario o base de cuantificación, las prestaciones que lo incrementan y las prestaciones que no incrementan la base del salario.<sup>22</sup>

a). La base del salario es el numerario convenido por jornada, semana, quincena o mes y forma parte de los tabuladores y de las condiciones escritas de trabajo; siendo el punto de partida.

b). Las prestaciones que incrementan la base del salario son las que se pagarán regular y normalmente, como por ejemplo, la renta de casa, la habitación, las despensas, los bonos, la comida, etc.; ya que éstas son prestaciones regulares.

c). Las prestaciones que no incrementan la base del salario, son aquellas que por ser ocasionales y esporádicas no son parte integrante del salario, ya que no obedecen a la regularidad en el pago, en los términos de la ley, como por ejemplo las vacaciones.

En cuanto a la fijación de la prestación básica puede determinarse, en cuanto a los lapsos de pago y en cuanto a su naturaleza. Respecto al primer caso, se refiere a los tiempos de pago para quienes desempeñan un trabajo material.<sup>23</sup>

Art. 88.-Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

---

<sup>22</sup> Briceno Ruiz Alberto, Op. Cit. pág 364.

<sup>23</sup> *Ibidem*. pág. 366.

En cuanto a su naturaleza debe fijarse básicamente por unidad de tiempo, por unidad de obra y a precio alzado. ( L.F.T. art 83).

### **3.5 La Reforma de 1962**

Siendo Presidente Adolfo López Mateos, en el año de 1962 se llevaron a cabo las reformas más importantes del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal del Trabajo.

En dicha reforma se crearon los salarios mínimos profesionales, también se modificó el sistema político de determinación de los salarios: en lugar de tener en cuenta los municipios, se introdujo el concepto de zona económica. Por último se hizo mención de un salario mínimo para los trabajadores del campo.

Por lo que se refiere a los órganos encargados de los salarios mínimos, en el párrafo final de la fracción VI del apartado " A " del artículo 123 Constitucional se estableció que serán fijados por Comisiones Regionales, de integración tripartita y sometidos a su aprobación a una Comisión Nacional también tripartita.

Otra reforma interesante, es la que afectan al concepto de salario mínimo general del que, en el segundo párrafo fracción VI se dice que debe de ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

La reforma implicó una modificación sustancial en la numeración de los artículos, integrando un capítulo de ocho artículos. También hay que hacer notar que se introdujo una modalidad que no estaba establecida en la Constitución, al condicionar la implantación de determinados salarios mínimos profesionales a la circunstancia de que no existiese algún otro procedimiento legal para su fijación, ni existiesen contratos colectivos dentro de la zona respectiva, aplicable a la mayoría de los trabajadores de determinadas profesiones u oficios.

Dentro de las disposiciones de fondo, incorporaron las relativas a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, y a las Comisiones Regionales, destinándose el capítulo IX-2 de título octavo a las reglas de procedimiento para fijación de los salarios mínimos.<sup>24</sup>

### **3.6 Reforma del 27 de Septiembre de 1974**

Debido a la situación económica por la que atravesaba nuestro país, se vio necesaria una revisión a la ley en lo que se refiere a los salarios mínimos, con el único propósito de que la inflación no produjera deterioros en el valor adquisitivo de la moneda. De tal suerte que siendo Presidente el Licenciado Luis Echeverría Álvarez, propuso ante el Congreso, la reforma y adición a la ley, con el propósito de que la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, tendría que publicar en forma regular una información sobre las fluctuaciones ocurridas en los precios y repercusiones

---

<sup>24</sup> Cueva de la Meri6. Op. Cit. pág 313.

sobre el costo de la vida, atender consultas del Presidente de la Comisión a propósito de dichas fluctuaciones y fijar los salarios mínimos.<sup>25</sup>

Posteriormente, siendo Presidente Miguel de la Madrid Hurtado, en el año de 1983 se modifican los artículos 570 y 573 de la Ley Federal del Trabajo, que permite a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y al Secretario del Trabajo y Previsión Social solicitar la revisión de los salarios mínimos durante su vigencia, siempre que las circunstancias económicas lo justifiquen, con lo que se abrió la posibilidad legal de convenir nuevos aumentos dentro del año de su vigencia.

### **3.7 Instrumentación**

El salario mínimo será fijado de acuerdo con el artículo 94 de la L.F.T que a la letra dice " Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determine, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales. ( L.F.T. art 92 ).

---

<sup>25</sup> De Buen Lozano Nestor. Op. Cit. pág 197.

Como podemos observar también se reformó este artículo, al sustituir la expresión " zona económica " por la de " área geográfica ", por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 21 de enero de 1988.

### 3.8 El Concepto del Salario Mínimo

Analizaremos el salario mínimo, el cual constituye un instrumento fundamental de la justicia social. Pero lamentablemente, en nuestro país y en la época actual en que vivimos, su cuantía nunca es suficiente. De ahí que no se cumple el concepto legal, considerando la realidad económica por la que está atravesando nuestro país.

Mario de la Cueva sostiene con razón, " que los salarios mínimos son la protección menor que la sociedad concede a los millones de hombres que conducen una existencia que en muchos aspectos está más cerca de la animal que de la humana, pero con esa energía de trabajo se cultivan los campos de los nuevos latifundistas salidos de la política agraria de nuestros gobiernos revolucionarios, o se construyen las fábricas, los caminos, los monumentos, las iglesias y las mansiones de los nuevo ricos, o se multiplican las fortunas de los mercaderes a quienes Cristo arrojó del templo".<sup>26</sup>

Francisco de Ferrari en su obra, sostiene que el salario mínimo corresponde a una concepción puramente formal y jurídica. En realidad es un

---

<sup>26</sup> Cueva de la Mario, Op. Cit. pág 306.

género de retribución que no tiene contenido propio, no corresponde a un concepto determinado ni tiene un origen único; por esta razón el salario mínimo puede ser vital o ser un salario justo, y su fuente puede ser la ley, el convenio colectivo o un órgano instituido por la ley con ese objetivo. Se trata pues, de un salario puramente formal, que puede definirse como el más bajo que puede pagarse en el país, en una región o en una industria, según los gremios, oficios, etc. La ley en tales casos, prohíbe a los empleadores hacer efectivas retribuciones inferiores a las fijadas por ellas o por el órgano que ella indique o por determinados convenios colectivos. Cuando se establece que no puede pagarse una retribución inferior a la fijada, se está frente a un salario mínimo.<sup>27</sup>

Luigi de Litala, en su obra El Contrato de Trabajo señala que "La cuestión del salario mínimo, pertenece más a la política y a la economía que al derecho ... Salario mínimo es aquel que tiene en cuenta igualmente dos elementos: exigencias normales de vida y posibilidad de producción".

Se comprende que una determinación concreta no puede ser hecha más que por caso, siendo difícil, casi imposible, conocer cual es el mínimo de condiciones de exigencia que se debe asegurar, tanto más que las necesidades varían de un tiempo a otro, de lugar a lugar y de familia a familia.

Y es además difícil determinar hasta que punto la elevación del salario puede ser soportada por una determinada industria, siendo que el salario es uno de los coeficientes del costo de producción y la actividad

---

<sup>27</sup> Francisco de Ferrari, Derecho del Trabajo, Vol. I. Edit. Depalma, Buenos Aires, 1969, pág. 220.

productiva podrá disminuir en lugar de crecer al aumentar el costo de producción y la actividad productiva podrá disminuir en lugar de crecer al aumentar el costo de producción, lo que se reflejaría sobre los precios del mercado y por consiguiente, a su vez sobre la producción y sobre la determinación de los salarios. Aquí la situación pasa del campo jurídico al del orden económico".<sup>28</sup>

Se designa como salario mínimo un límite retributivo laboral que no cabe disminuir, la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo en lugar y tiempo fijado.<sup>29</sup>

El salario mínimo es una retribución vital que el empresario no puede rebajar, ni renunciar el trabajador, además, tiene necesariamente que rebasar al salario ínfimo, ya que su finalidad es remediar la insuficiencia remuneradora.

A partir de la Ley de 1931 se establece el concepto de salario mínimo señalando que " Salario Mínimo es el que atendidas las condiciones de cada región, sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia y teniendo en cuenta que debe de disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba el salario ".

Nuestra legislación laboral actual consigna en el Art 90 el mismo precepto, en el cual considera los elementos que se deberán tomar en

<sup>28</sup> Litala de Luipi. El Contrato de Trabajo. Edit. López y Etchegoyen, Buenos Aires, 1984, pág 132.

<sup>29</sup> Briaño Ruiz Alberto. Op. Cit. pág 431.

cuenta para la fijación de este salario; estableciendo que será salario mínimo la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

De acuerdo con esta definición, debemos entender que cantidad menor, es lo menos que puede ganar un trabajador durante una jornada de trabajo, pero nunca una cantidad ínfima.

El segundo párrafo del citado artículo comprende otra palabra difícil de interpretar al decir " suficiente ", que significa según el diccionario, bastante para lo que se necesita, término que nunca podrá igualarse al de indispensable.<sup>30</sup>

Además, en la práctica, la fijación del salario mínimo obedece a otros intereses y se ha vuelto un tema de polémica y de convenios, resultado de presiones entre patrones y trabajadores, más que una valoración objetiva de las necesidades de un trabajador de condición modesta.

---

<sup>30</sup> *ibidem*

Lo que si hay que reconocer es que la parte última del citado artículo, alivia la situación de los trabajadores al facilitarles la adquisición de bienes mediante créditos oportunos y baratos.

### **3.9 Salario Mínimo General, Profesional y del Campo**

Los salarios mínimos podrán ser generales o profesionales. Las diferencias entre uno y otro, consiste en que los generales son la base, y son aquellos que consisten en la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador por su trabajo y comprenden una o varias áreas geográficas. En tanto que los salarios mínimos profesionales se elevan sobre el salario mínimo general para cubrir la capacidad la destreza que exige cada profesión y comprende una de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación. ( L.F.T. art. 92 y 93 ).

Los salarios mínimos del campo anteriormente eran de menor cuantía, ya que se sostenía, que el costo de los productos de uso necesario era menor, pero actualmente ya no hay tal distinción, pues se vio que las necesidades de un trabajador del campo son las mismas que las de cualquier trabajador.

### **3.10 El salario integrado**

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas comisiones, prestaciones en

especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

a) *Salario integrado*. Es la base o cuantía sobre la que se aplican los porcentajes de las cuotas del IMSS y las aportaciones del INFONAVIT, a efecto de determinar el total del dinero que el patrón deberá de enterar por concepto de tales cuotas y aportaciones, en un Período dado.

b) *Cuota diaria*. Es la cantidad en efectivo que recibe el trabajador por el cumplimiento de su jornada diaria.

c) *Diferencia entre cuota diaria y salario integrado*. Este es la cantidad que resulta de sumar a la cuota diaria todas las prestaciones legales y contractuales, en dinero o en especie, que reciba el trabajador por sus servicios.

### **3.10.1 Salario integrado comparativo IMSS - INFONAVIT**

Hasta el 20 de julio de 1993, el salario integrado para efectos de cotizaciones al IMSS y de aportación al INFONAVIT, salvo diferencias de detalles, fue substancialmente el mismo que manejaban para la integración del salario iguales elementos o factores y coincidentes criterios jurídicos de interpretación relativos a ellos.

El decreto de reformas a la Ley del IMSS vigente a partir del 21 de julio y en especial, los acuerdos del Consejo Técnico del Instituto

Mexicano del Seguro Social, abrieron una importante brecha en el manejo del salario integrado.

Dentro de los elementos que integran el salario mencionaremos a continuación las diferencias que para efecto de cotización del IMSS e INFONAVIT se están considerando para regular la integración del salario. Tomando en cuenta el Art. 32 de la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), reformado; y el Artículo 143 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) que se mantiene en sus términos. Estos dos preceptos regulan la integración del salario del IMSS e INFONAVIT, respectivamente.

### DIFERENCIAS

#### 1. Horas extras

**IMSS:** a) *Sí integra.* Las horas extras prestadas de manera permanente, mediante pacto escrito o simplemente laboradas de hecho, pero que rebasen los límites fijados por el IMSS para el llamado tiempo extraordinario eventual.

En su caso sólo se integrará el tiempo extraordinario que exceda los topes fijados para las horas extras eventuales.

b) *No integra.* Las horas extras eventuales, no cotidianas, entendiéndose por tales: las prestadas durante un bimestre en forma continua, hasta por tres horas diarias y tres veces a la semana; y, el tiempo extra discontinuo hasta 90 días en un año calendario hasta por tres horas diarias.

**INFONAVIT:** a) *Si integra.* El tiempo extraordinario permanente pactado por escrito o presentado en los hechos por un trabajador.

b) *No integra.* El tiempo extraordinario que derivado de circunstancias excepcionales, que sólo se presta de manera ocasional, esporádica. Como ejemplo: dos o tres veces al año.

## 2. FONDO DE AHORRO

**IMSS:** a) *Si integra.* La aportación periódica hecha exclusivamente patronal; igualmente cuando el depósito realizado por el patrón sea mayor al efectuado por el trabajador, en este supuesto, se integra solamente la cantidad excedente respecto a la aportación del trabajador.

b) *No integra.* La aportación patronal que sea en cantidad igual o inferior a la realizada por el trabajador.

**INFONAVIT:** a) *Si integra.* En los términos del IMSS.

b) *No integra.* En los términos del IMSS.

## 3. ALIMENTACION Y HABITACION

**IMSS:** a) *Si integra.* La alimentación y la habitación gratuitas; igualmente cuando por cada una de éstas el trabajador pague hasta el 19% del Salario Mínimo General en el Distrito Federal.

Aclarando que en ambas situaciones el IMSS conceptúa jurídicamente a la alimentación como gratuita por lo que el porcentaje de

Incremento al salario Integrado será de 8.33% si se otorga un alimento 16.66% si son dos alimentos y 25% en caso de tratarse de los tres alimentos.

b) *No integra*. La alimentación onerosa es decir, aquella por la que el trabajador cubra 20% o más del Salario Mínimo General en el Distrito Federal.

**INFONAVIT:** a) *Sí integra*. Únicamente la alimentación y la habitación totalmente gratuitas se debe de incrementar con el costo real de los alimentos otorgados por el patrón.

b) *No integra*, la alimentación y la habitación por los cuales el trabajador realiza un pago, por mínimo que éste sea.

#### **4. DESPENSAS**

**IMSS:** a) *Sí integran*. Las despensas en efectivo, en especie o vales cuyo importe rebase el 40% del Salario Mínimo General para Distrito Federal

Sólo se integra el excedente del 40% del Salario Mínimo General en el Distrito Federal.

b) *No integra*. Las despensas en efectivo, en especie o vales cuyo monto sea hasta el 40% del Salario Mínimo General en el Distrito Federal.

**INFONAVIT:** a) Sí integra. Las despensas gratuitas, en efectivo o en especies.

b) No integran. Las despensas que se entreguen en forma de vales, aunque sean gratuitas, se conceptúan como prestaciones de previsión social.

## **5. PREMIOS POR ASISTENCIA**

**IMSS** a) Sí integran. Los premios por asistencia cuyo importe rebase el 10% del salario integrado o salario base de cotización. Este será el correspondiente al trabajador en cada uno de los bimestres relativos.

Sólo se integrará la cantidad que exceda del 10% del salario integrado.

b) No integra. Los premios por asistencia cuyo importe no rebase el 10% del salario integrado.

**INFONAVIT:** a) No integra. Los premios por asistencia, en ningún caso salvo que fueran el disfraz de verdaderos elementos integrables.

## **6. PREMIOS DE PUNTUALIDAD**

**IMSS:** a) Sí integra. Los premios por puntualidad que rebasen el 10% del salario integrado o salario base de cotización correspondiente para cada uno de los trabajadores en el bimestre relativo.

Sólo integran, la cantidad que rebase el tope referido del 10%.

b) No integran. Los premios por puntualidad con monto de hasta 10% del salario base de cotización.

**INFONAVIT:** a) Si integra. Los premios de puntualidad en su totalidad, sin ningún límite.

## **7. CANTIDADES PARA FINES SOCIALES O PREVISION SOCIAL**

**IMSS:** a) Sí integran. Las prestaciones de esta naturaleza que constituyan prestaciones fijas y constantes, en efectivo, entregadas individualmente a cada trabajador y previamente conocidas (sin importar que sean deducciones para la Ley del Impuesto sobre la Renta), ejemplo: becas educacionales para el trabajador o sus hijos, pago de un club deportivo, etc; o bien, el otorgamiento de una cantidad fija a los trabajadores bajo el rubro genérico de "previsión social".

b) No integra. La previsión social realizada por conducto de los sindicatos; los fondos para los planes de pensiones establecidos por el patrón o derivados de un contrato colectivo que reúna los requisitos de la SHCP ( es decir los previstos por la Ley del Impuestos sobre la Renta y Reglamento); las cantidades que se entreguen al trabajador bajo la condición de que se den los supuestos previstos contractualmente, ejemplo : hospitalización, defunción, reembolso de gastos médicos, etc., siendo por lo tanto esta prestación de carácter incierto, eventualmente; las cantidades aportadas por la empresa

para la realización de actividades generales, no personalizadas de Previsión Social, ejemplo: un concierto o espectáculo para todos los trabajadores.

**INFONAVIT:** No integran. Las cantidades destinadas por la empresa para fines sociales o previsión social, siempre que se cubran los requisitos de deducibilidad de la Ley del Impuesto sobre la Renta y su reglamento, tampoco se integran las cantidades entregadas al sindicato para la realización de actividades de Previsión Social, ejemplo: compra de uniformes, mantenimiento de biblioteca, unidades deportivas, etc.

## **8. PROPINAS**

**IMSS:** a) Sí integran. Las propinas que sean pactadas entre los trabajadores y el patrón, siendo cubiertas directamente por éste, ejemplo: salas de banquetes, salas de eventos especiales, etcétera.

b) No integran, las propinas que son entregadas a los trabajadores directamente por el cliente.

**INFONAVIT:** a) Sí integran. Las propinas en todos los casos, sujeto esto solamente a un problema de prueba.

### **3.11 La propina como parte del salario**

Esta figura a la que hemos de hacer alusión a continuación, estudia la relación que puede existir o no entre la propina y el salario.

Surge con un sentido de gratificación dada por terceros para la ayuda del empleado; la propina con sus diversas denominaciones aparece así extendida en todos los países del mundo, y con la práctica y el tiempo fue convirtiéndose en una forma más de remuneración que el empleado recibe.

Para el autor Guillermo Cabanellas, "la propina es la retribución que el usuario del servicio da al trabajador con carácter voluntario, aunque respondiendo a la costumbre y exigencias sociales y por la satisfacción del servicio recibido".<sup>31</sup>

En nuestro país y en varios más, la propina tiene un sentido individual. Así tenemos que cada uno de los clientes al pagar el consumo, entrega a la persona que le atendió una cantidad variable, de acuerdo con sus posibilidades económicas, pero que la costumbre ha fijado en una cantidad no menor del diez por ciento del importe de la cuenta, que viene siendo una propina que le corresponde solamente al prestador del servicio.

En la actualidad encontramos a trabajadores que por la prestación de su servicio aparte de su salario reciben propinas, actividad que día con día reviste mayor importancia, siendo ésta una fuente más y de mayor ingreso para los trabajadores.

La base legal de esta, es el artículo 84 de nuestra legislación laboral la cual establece lo siguiente: " El salario se integra con los pagos

---

<sup>31</sup> Cabanellas Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II, Edit. Orbea Argentina 1966.

hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo"; así pues, la propina, siendo una especie o gratificación que el obrero recibe por su trabajo, es consecuencia del servicio que presta al patrón, por lo tanto es y debe dársele el valor de parte integral del salario y como tal debe producir sus efectos jurídicos.

De todos es sabido que la propina es parte integrante del salario. En la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XIV, en lo referente a trabajos especiales, específicamente de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, en su artículo 346 se establece en primer término: " Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347. Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas".

Por otro lado, el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo, dispone lo siguiente : "Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización ó prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se prestan los servicios".

No obstante que en los artículos anteriormente señalados se establece en forma determinante la propina como parte integrante del salario, para la clase trabajadora que opera en lugares donde aparte de su salario

reciben propinas, el artículo 347 al parecer carece de significación y contenido, ya que insistir en que deba fijarse por las partes el monto de las propinas para las diversas indemnizaciones ó prestaciones que correspondan a los trabajadores o que esa fijación deba conducir a un salario remunerador, esta referencia hace inaplicable el artículo 346; en tanto no se logre fijar el monto de las propinas, toda vez que en la actualidad es muy común que en la práctica se dé el fenómeno de que al iniciar la relación obrero-patronal, a sabiendas de que las propinas son parte integrante del salario, las partes hacen caso omiso a lo establecido por el numeral 347 y continúan dicha relación con desventajas para el trabajador.

Esto es un verdadero problema cuando la relación obrero-patronal, llega a su término. En la mayoría de los diferentes establecimientos donde aparte de su salario los trabajadores reciben propinas, no se cuenta con un control especial para determinar en forma fehaciente qué cantidad es recibida por este concepto, diaria o semanalmente por cada trabajador, ni mucho menos se establece cantidades que sirvan de apoyo para llegar a un arreglo conciliatorio que ponga fin al conflicto entre las partes, y es en este apartado donde se le debe dar, tanto por la clase trabajadora como por la patronal, la debida importancia que revisten en su contenido dichos artículos al iniciar la relación laboral mediante un porcentaje diario, semanal ó una cantidad específica. De igual forma que cada trabajador reciba de propinas, o por qué no, celebrando contratos individuales o colectivos determinando en una cláusula la cantidad o porcentaje de propina que deba recibir cada trabajador diaria o semanalmente, para que pueda tener continuidad el artículo 346; y sí no lo fuere así, se aplique el numeral 784 de la ley de la materia, en el que se establece que la Junta examinará de la carga de la prueba al

trabajador y será obligación de la patronal exhibir documentos. Es decir, atendiendo a la importancia del establecimiento donde se prestan los servicios para que quede claro lo que cada trabajador recibe de propinas y poder determinar el salario diario que sirva de base para calcular cualquier indemnización que corresponda a los trabajadores, y así poner fin a todos los conflictos de esta naturaleza.<sup>32</sup>

Sería interesante que en un futuro la propina tenga una reglamentación especial, para que verdaderamente sea tomada en cuenta como parte integrante del salario de los trabajadores que realizan las diferentes actividades, donde además de sus salarios reciben propinas como compensación a la dedicación y esmero con que realizan sus labores.

### **3.12 Las Normas Protectoras al Salario Mínimo**

Tres son las garantías que se confieren al salario mínimo y que al efecto son:<sup>33</sup>

1. Es la cantidad menor que debe de recibir en efectivo el trabajador por una jornada diaria de trabajo. No hay que olvidar que, por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón, dentro de los máximos que señala la Constitución y la ley. Nada impide tener, por ejemplo, una jornada de cuatro horas o incluso de menor tiempo.

---

<sup>32</sup> García Mendoza Salvador, "La propina como parte del salario", *Laboral, Remuneraciones y prestaciones*, No. 19 abril de 1994. Págs. 46-47.

<sup>33</sup> Briaño Ruiz Alberto. Op.Cit. Pág. 434.

A este respecto se presentaron diferentes controversias en cuanto a los trabajadores de salarios mínimos que prestan trabajos a un patrón durante tres o cuatro horas. Ante tal situación, la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó " que sí era lícito dividir el salario entre ocho y pagar la cantidad que resultara según el número de horas trabajadas, siempre y cuando este hecho se haga constar en el contrato de trabajo".

2. Una segunda garantía al salario mínimo es que no podrá ser objeto de compensación, descuento o reducción (L.F.T. art. 97), salvo se trate de pensiones decretadas por autoridades competentes, pagos de rentas, en los casos en que éstas se den en arrendamiento por los patrones, descuentos que no podrán exceder del diez por ciento del salario, cuando se trate de adquisiciones, construcción, reparación o mejoras de casas habitación o pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

3. El pago debe de ser hecho en efectivo en moneda de curso legal. Esto quiere decir, que el salario mínimo no puede pagarse en especie.

## **CAPITULO 4**

### **EL SALARIO Y SU RELACION CON LA INFLACION**

#### **4.1.- Conceptos de inflación**

##### **4.1.1.- Manifestaciones externas de la inflación**

##### **4.1.2.- Clases de inflación**

##### **4.1.3.- Efectos económicos de la inflación**

#### **4.2.- El origen de la inflación en México**

#### **4.3.- El Primer intento anti-inflacionario**

#### **4.4.- El Pacto de solidaridad económico en lo que se refiere a la política salarial**

#### **4.5.- Sus consecuencias**

#### **4.6.- Posibles políticas salariales para la crisis actual**

## CAPITULO 4

### El salario y su relación con la inflación

#### 4.1 Conceptos de inflación

El equilibrio entre la moneda en circulación los bienes y servicios disponibles en el mercado, puede ser alterados por la inflación (aumento de circulante), la deflación (reducción del circulante), o por destrucción de los bienes existentes, debido a una guerra o catástrofe. La inflación es un fenómeno monetario.

Mencionaremos los conceptos más usuales:

1) La inflación es un aumento desproporcionado de circulante en relación con el aumento de bienes producidos. El aumento de circulante puede ser por medio de papel moneda, créditos o emisión de bonos o valores del Estado.

2) Aumento general de precios que se refleja en una baja del poder adquisitivo del dinero.

3) La baja en el poder adquisitivo del dinero, debido a una abundancia de circulante en relación con los bienes que existen en el mercado.<sup>34</sup>

#### 4.1.1 Manifestaciones externas de la inflación

La inflación se manifiesta por medio de :

- 1) Un alza de los precios.
- 2) Un déficit demasiado elevado en la balanza de intercambio comercial.
- 3) Escasez de bienes y servicios que van aumentando al mismo ritmo que la inflación.

#### 4.1.2 Clases de inflación

A continuación se mencionaran las diversas clasificaciones de inflación dada por el Licenciado Luis Pazos en lo que respecta a su intensidad, duración y formas de manifestarse;

- a) **Inflación Latente.**- Cuando se encuentra disimulada y aún no ha sido puesta en evidencia.
- b) **Inflación Reptante.**- La que es tolerable y no es percibida por el grueso de la población.
- c) **Inflación Abierta.**- La que ya es palpable.

---

<sup>34</sup> Pazos Luis. Ciencia y Teoría Económica. 1ª Ed. México. 1976. Edit. Diana, México pág. 246-247.

d) **Inflación Galopante.**- Cuando el nivel de los precios sube cada vez con mayor frecuencia: primero por mes, después por día y hasta por horas.

e) **Inflación reprimida.**- La que se trata de contener por medio del control de precios y cambios.<sup>35</sup>

#### 4.1.3 Efectos económicos de la inflación

El alcance exacto de los efectos de la inflación en la vida de una sociedad es imprevisible, ya que intervienen muchos factores de carácter sociológicos. Sin embargo, sí se puede establecer algunos efectos económicos que resultan de ella:<sup>36</sup>

##### Efectos internos

###### a) Alteración en la detentación de la riqueza

Favorece a los deudores a expensas de los acreedores; beneficia a los que tienen rentas variables y perjudica a los receptores de renta fijas y asalariados.

###### b) Impuesto general

El nuevo circulante adquiere su valor a costas del circulante en poder de los particulares.

###### c) Alteración en los recursos productivos

Por falta del cálculo en los costos y el clima de incertidumbre, muchas empresas dejan de producir o alteran su producción.

<sup>35</sup> *Ibidem.* págs. 249-250

<sup>36</sup> *Ibidem* pág. 251-252.

d) La escasez.

Como consecuencia del aumento en la demanda y el consumo excesivo, por la presión de nuevas alzas de precios, sobreviene la escasez.

e) Desanima y destruye el ahorro

A nadie le interesa ahorrar, ya que llega el momento que el índice anual o mensual de inflación es mayor que la tasa de interés

f) La especulación en el terreno económico

Se entiende por especulación la inversión hecha esperanzada en futuras alzas de precios .

#### **Efectos externos**

1) Desequilibrio en la balanza comercial

2) Atracción de importaciones suplementarios

3) Huida de capitales

4) Pérdida de divisas

Todos estos efectos externos de la inflación son consecuencia de los efectos internos.

#### **4.2 El origen de la inflación en México**

Se ha dicho que la inflación es un fenómeno de carácter económico que produce alteraciones sociales fáciles de advertir, pero difícil de solucionar.

**Se señala que la inflación implica una abundancia general de dinero en circulación, que tiene como efecto un continuo y gran aumento de precios.**

**Los efectos de la inflación son por todos conocidos: envilecimiento de la moneda el cual provoca un alza periódica en los precios de los productos básicos, éstos a su vez, dan lugar a aumentos salariales indiscriminados.**

**En tiempos de inflación, se produce la espiral de precios y salarios. Suben los salarios, se encarecen por ello los bienes, motivo por el cual deben de reajustarse los salarios y así sucesivamente, estableciendo un círculo vicioso.**

**En Latinoamérica, los argentinos fueron los primeros en conocer los problemas inflacionarios, que provocaron la devaluación de su moneda. Brasil fue otro país que sufrió los efectos de la inflación, al llegar su deuda pública a niveles increíbles.**

**Por más de veinte años México mantuvo una política de estabilidad, la cual le permitió conservar una estabilidad cambiaria y lograr elevados crecimientos económicos sin inflación, durante más de dos décadas.**

**En esta época, que comprende de 1958 a 1970, México alcanzó crecimiento promedio anuales del Producto Interno Bruto de más de 6.5 por ciento. Además en esta época los salarios de los trabajadores se duplicaron en términos reales.**

A partir de 1971 con la llegada al poder de Luis Echeverría Álvarez, se abandona el llamado desarrollo estabilizador y en consecuencia se agranda el déficit presupuestal, el gobierno empieza a financiar un mayor gasto público vía endeudamiento externo y emisiones de dinero y por consecuencia se genera un aumento de precios, que rompe la estabilidad en el tipo de cambio.<sup>37</sup>

Desde 1974 México ha vivido una época de salarios decrecientes. Según estimaciones, el salario real en promedio baja 5.2 por ciento en 1975, 14.4 en 1977, 0.3 en 1978, 2.8 en 1979 y 11.5 en 1980.

Posteriormente, durante el gobierno de López Portillo se tuvo que recurrir al Fondo Monetario Internacional, para terminar con la anterior administración López Portillo en su primer año de gestión, realiza un esfuerzo para contener la inflación, pero los colaboradores del presidente lo convencen diciéndole que los excedentes petroleros le permitirían financiar todavía un mayor crecimiento del Estado sin necesidad de recurrir a emisiones de dinero.

López Portillo utiliza los excedentes petroleros y un mayor endeudamiento externo para agrandar todavía más el sector público. Al bajar los precios del petróleo en 1981 en lugar de racionalizar el gasto público, el gobierno acude a un mayor endeudamiento externo.

En esta época hubo un período de largos retrocesos en el proceso salarial, que afectó a millones de trabajadores mexicanos,

---

37 Pazos Luis. El Pacto, 1ª. Ed., Edit. Diana, México 1988 pág. 22-23.

enfrentando por este largo deterioro en los ingresos de los trabajadores es el Congreso del Trabajo levantó la bandera del salario remunerador. Durante la campaña presidencial de Miguel de la Madrid se retomó la idea del salario remunerador, como medida para transitar hacia una sociedad más igualitaria. Sin lugar a dudas la dramática situación económica de los obreros, hizo de la política salarial una de las prioridades de la nueva administración.

En 1982 la devaluación llegó a sus extremos al devaluarse nuestra moneda y al subir automáticamente todos los precios, la situación de los obreros se tornó todavía más angustiosa.

#### 4.3 El primer intento anti-inflacionario

Siguiendo a Luis Pazos en este tema, el primer intento anti-inflacionario surge siendo Presidente Miguel de la Madrid, el cual aplicó un programa anti-inflacionario, al que denominó Programa Inmediato de Reordenación Económica.

Este programa consistió en incrementar los ingresos del sector público mediante incrementos del precio de la gasolina, electricidad y demás bienes y servicios dados por el gobierno.<sup>38</sup>

En cuanto a la política económica se insistió en la necesidad de distribuir con justicia el costo social de la crisis, a fin de restablecer la capacidad de crecimiento, combatir la inflación como principal enemigo, mantener las fuentes de trabajo, ajustar selectivamente el gasto público y

---

<sup>38</sup> *Ibidem*. Págs. 24-26

fortalecer los salarios reales. Para lograrlo se tuvo que realizar presupuestos austeros con prioridades claras, para hacer más con menos. Por supuesto se siguió también con una moderación salarial.

El actual gobierno privatizó paraestatales, controló el endeudamiento y redujo el déficit presupuestal, para atacar las causas que dieron origen al proceso inflacionario en las décadas de los 70's y 80's.

El gobierno del licenciado Carlos Salinas de Gortari, logro disminuir el aumento de precios de cerca del 160% en 1987, a un 10% a mediados del 93, a costa de mantener topes salariales de 9.9%.

El peso se devaluó y los salarios perdieron poder adquisitivo, debido a que las metas inflacionarias originales no fueron alcanzadas.

Sin embargo ya no se puede seguir pidiendo sacrificios a los trabajadores en aras de una ordenación económica que se ha alargado demasiado.

#### **4.4 El pacto de solidaridad económico en lo que se refiere a la política salarial.**

La situación económica en nuestro país a fines de 1987 hizo indispensable realizar un esfuerzo de los sectores públicos obrero, campesino y empresarial, a efectos de combatir los siguientes fenómenos:

- a) Crecimiento significativo de la inflación
- b) Un grave deterioro de los salarios reales

- c) Un rezago importante de los precios y tarifas del sector público.
- d) Una situación inestable en el mercado cambiario.
- e) Una gran incertidumbre en las perspectivas de la economía internacional.

Para hacer frente a la situación descrita se adoptó en dicho Pacto ajustes tácticos de política económica, cuyos lineamientos constituyen un verdadero programa anti-inflacionario.

En lo que atañe a nuestro estudio, esto es, a los salarios, el Pacto determino: En lo que hace a los salarios mínimos, el Presidente de la Comisión Nacional de los salarios Mínimos, propuso a los sectores productivos un aumento inmediato del quince por ciento en los salarios mínimos vigentes, extensivo a los salarios contractuales, y otro veinte por ciento exclusivo para los salarios mínimos, que entraría en vigor el primero de enero de 1988, con motivo de la fijación ordinaria que establece la ley.

Propuso así mismo que al concluir el primer bimestre de 1988, se determinen con periodicidad mensual, nuevos aumentos de acuerdo con la evolución previsible del índice de precios de una canasta básica. Esto se definió en el curso de los siguientes días, por las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Comercio y Fomento Industrial, previa consulta con los otros sectores firmantes del Pacto de Solidaridad Económica. El índice también incluyó precios y tarifas de los bienes que produce el sector público.

El Pacto para el mes de marzo de 1988 acordó en lo que se refiere a salarios, que los sectores obrero empresarial recomendaron a sus respectivos representantes ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, otorgar a los salarios mínimos vigentes un incremento del tres por ciento a partir del mes de marzo de 1988. Esto para compensar a los trabajadores por la inflación que se produjo en febrero y por el impacto de los aumentos de precios registrados en la última parte del mes, se acordó que los sectores obrero y empresarial no solicitaran revisión alguna de los salarios mínimos, por lo que éstos habrán de mantenerse en su nivel actual.

De antemano podemos decir, con Luis Pazos<sup>39</sup>, que si dicho acto se cumple hasta que concluya la presente administración manteniéndose las tasas descendentes de inflación y de interés y se conservan altas las reservas en el Banco de México, se habrá alcanzado la meta propuesta por el gobierno, pero lo vital sería que el nuevo gobierno continuara con el proceso de consolidación económica. Sabemos que ello reduciría en un beneficio extraordinario para las clases populares, pues el salario mínimo al menos alcanzaría un poder adquisitivo más alto que el que tenía a principios de 1988.

Como podemos observar, para elaborar el Pacto se tomaron en cuenta los éxitos y los fracasos de planes similares en otros países, las causas de los buenos o malos resultados de los mismos.

Nuestro programa para la estabilización, aprovecha esas experiencias y se diseña como un traje a la medida, además de que muestra

---

<sup>39</sup> Pazos Luis, Op. Cit. pág. 69 y 70.

ser flexible pues cambia para adaptarse a su propio ritmo, a las reacciones de los sectores y las circunstancias internas y externas. El Pacto funciona, pues todos los instrumentos de la política económica se enderezan a reducir la inflación; se ven resultados positivos en distintos aspectos.

Así pues la economía mexicana está en camino de recobrar la salud, pero no hay que olvidar que toda curación implica un sacrificio, si el alivio consiste en volver a la realidad de las verdaderas posibilidades del país como un todo y de sus partes, implicando disminución del ingreso, bienestar de individuos y familias, además de severas dificultades para las empresas y es natural para el propio gobierno.

#### **4.5 Sus consecuencias**

Gradualmente a lo largo de 1988, los principales objetivos del Pacto han concidido en alinear los precios para controlar la inflación inercial; disminuir el déficit público, activando con éxito el superávit primario (más ingresos y menos gastos); anclar el tipo de cambio para evitar el impacto de la devaluación en los precios y en la especulación cambiaria; congelar los salarios nominales para mantenerlos estables y hacer previsibles los costos de producción y disminuir de manera gradual y firme la tasa de interés, lo que repercutirá en el pago de la deuda interna.

Como podemos observar el control de la inflación inercial es un hecho a partir del segundo bimestre de 1988, ya que a partir de marzo se ha obtenido una reducción continua en el índice de precios.

En lo que se refirió a los salarios que es lo que nos interesa, según cifras preliminares, la congelación de los salarios dará por resultado una reducción cercana a un veinticinco por ciento en los ingresos reales nada más durante 1988, lo cual desde luego ha incidido en la contracción de la demanda interna y en la insatisfacción de las necesidades de alimentación, salud, vivienda y educación de la mayor parte de la población, lo que ya se manifiesta en inquietudes de tipo social.

A este respecto, se realizó una encuesta con aquellos trabajadores que solamente perciben el salario mínimo, y se llegó a la conclusión de que los obreros opinan que sí bien el Pacto les ha ayudado en parte (disminución de la inflación), pero que por otra parte con un salario mínimo (N\$ 14.06 catorce nuevos pesos) no se puede vivir, por lo que mantendrán una fuerte presión hacia la próxima administración. Con el objeto de minimizar esa pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, el gobierno de acuerdo con los otros sectores, acordó el reducir el pago del IVA en algunos productos básicos.

Con todo lo anterior, el Pacto ha cumplido un papel determinante, sin embargo, en el sector obrero ha sido negativo en el corto plazo y dependerá de que la salida del Pacto se dé ordenadamente para que nuestro país pueda crecer en los próximos años y ese crecimiento sea sin inflación y por ende, la clase trabajadora tenga un incremento real en sus salarios.

El Pacto ha permitido que al sanear las finanzas públicas disminuyera la inflación y que en una atmósfera de participación y confianza se

den las condiciones para un crecimiento sostenido en el próximo sexenio; y que gracias a la concertación de todos los sectores de la población ha sido posible hasta ahora, mantener un país en calma a pesar de la difícil situación económica por la que atraviesa nuestro país.

#### **4.6 Posibles políticas salariales para la crisis actual**

No es difícil afirmar que México entró en una época de economía recesiva. La crisis se ha caracterizado por despidos masivos provocados por quiebras de las empresas, estancamiento del sector externo y mayores dificultades en mantener niveles aceptables de empleo.

Lo primero que hay que reconocer es que estamos viviendo momentos de turbulencia en el que los problemas económicos son esencialmente inciertos. Todo plan se basa en una predicción y actualmente toda predicción es incierta.

Se deben de reconocer los problemas que vive y que causa el Pacto por lo tanto se deben generar ajustes al mismo; tales ajustes son fundamentales y deben hacerse con periodicidad. Posponer los problemas no es darles solución, lo que se debe de hacer es ajustar las tasas de interés, las cuales todavía están muy altas y por consecuencia provoca un mayor endeudamiento interno; en los precios de garantía debe existir una clara puesta al día de los mismos ya que se puede apreciar nitidamente que han sido insuficientes, el retardo en el anuncio de estos precios genera problemas económicos serios.

Independientemente de todo lo anterior el gobierno dentro del marco del Pacto de Solidaridad Económica, debe de realizar también los siguientes ajustes o medidas, las cuales son relativamente sencillas y por lo tanto fortalecerían la situación económica familiar.

Una medida que se recomienda efectuar para atenuar la elevación de precios y así mejorar el poder adquisitivo del salario para el sector obrero, sería que todas las tiendas del sector público (ISSSTE, IMSS, FERTIMEX, etc) se unificaran y de esta manera todos los productos que ahí se venden, se rigieran a un precio razonable accesible a la gran mayoría, es decir, lo que se propone es que pudiera haber una unificación del sistema de comercialización del sector público para lograr un verdadero sistema de comercialización. Esto se debe de acompañar con el control por parte de los mismos trabajadores para evitar la corrupción dentro del nuevo sistema, en otras palabras, un sistema estatal de comercialización manejado por los propios trabajadores.

La razón por la cual se propone este sistema único, es porque después de haberse realizado varias encuestas, se puede ver claramente que el precio de un determinado producto, varía notablemente de tienda en tienda ( todas del Sector Público), considero por tanto, que es un grave error que esto suceda en este tipo de tiendas, pues según tengo entendido éstas fueron creadas para ayudar al obrero que recibe un salario mínimo.

Otra medida eficaz que se propone, es la que consiste en la derogación total del IVA. Como podemos observar, éste es un impuesto

regresivo que grava básicamente a los asalariados, lesionando así su poder adquisitivo.

Se propone, por ejemplo, desgravar la ropa a cierto nivel y calidad, la comida en general, el calzado, y no solamente los alimentos procesados y las medicinas, como lo realizó el Pacto ya que el trabajador también necesita tener un nivel de vida más digno en todos sus aspectos.

Quitar el IVA en todos los artículos mencionados, significaría por sí sólo, un aumento salarial de varios porcentajes.

## **CAPITULO 5**

### **INCREMENTOS SALARIALES POR PRODUCTIVIDAD**

- 5.1.- Marco conceptual**
  - 5.1.1.- Elementos básicos para el mejoramiento de la productividad**
- 5.2.- Marco legal del bono de productividad**
- 5.3.- Bases económicas**
- 5.4.- Medición de la productividad**
  - 5.4.1.- Fijación de metas de productividad**
  - 5.4.2.- Bases para el reparto del bono de productividad**
- 5.5.- Proyecto de convenio de productividad y calidad de la C.T.M.**

## CAPITULO 5

### **Incrementos salariales por productividad**

Ademas de los compromisos contraídos por el sector empresarial ante el pacto para la Estabilidad y el crecimiento Económico para que los incrementos salariales no tengan repercusión en el proceso inflacionario, también se debe considerar la competencia que se inicia en la apertura comercial a nivel global y en forma específica con Estados Unidos de Norteamérica y Canadá en el marco del Tratado del Libre Comercio de Norteamérica, todo esto nos obliga a considerar otras formas de incremento salarial, vislumbrándose que el establecer un bono de productividad y calidad para mejorar la percepción salarial del trabajador, es en la actualidad el mejor camino. Por lo tanto analizaremos las bases económicas, jurídicas, necesarias para la implantarse, así sus efectos a largo plazo.

## 5.1 Marco Conceptual

Para poder diseñar un sistema de medición de la productividad y específicamente para poder establecer un bono de productividad se requiere definir un marco conceptual.

La productividad es un término para expresar que es necesario incrementar la eficiencia del trabajo humano, por este motivo es pertinente que todos los responsables e involucrados lo comprendan para impulsarla.

Así diremos que la productividad es, según la O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo): la relación entre lo producido y lo que se consume para lograrlo. Esta relación se expresa de la siguiente forma:

$$\text{Productividad} = \text{Producto/Insumos}$$

Es decir, la productividad de un proceso puede medirse comparando el resultado alcanzado con los recursos utilizados para ello.

La productividad puede incrementarse haciendo que:

- a) El incremento del producto sea mayor al mismo costo.
- b) El producto sea igual a un costo menor.
- c) Incrementando el producto y disminuyendo los costos.

No obstante, la productividad es el incremento en un período determinado de esta relación, por lo que la medición original será la cifra base

que servirá de referencia para observar si hay o no mejoramiento (incremento) en la productividad del proceso que se desea medir.

Por otra parte, la productividad puede medirse en relación con el total de insumos usados, o bien, se puede medir en relación con algún insumo en particular, así puede hablarse de:

- 1.- Productividad en los materiales.
- 2.- Productividad de las máquinas.
- 3.- Productividad de la mano de obra.

A continuación señalaremos algunos ejemplos de productividad de insumos dados por la Organización Internacional del Trabajo:

1.- Productividad en los materiales. Si un proceso textil utiliza un hilo más resistente y aumenta su rendimiento por período en comparación con el rendimiento que se obtiene al usar un hilo de menor resistencia, al reducir un 10 % las interrupciones del proceso, se puede decir que empleando el material de mayor calidad incrementa la productividad del proceso en un 10%.

2.- Productividad de las máquinas. Si una máquina producía cien piezas por cada día de trabajo y aumenta su producción a 120 piezas en el mismo tiempo, gracias al empleo de mejores herramientas de corte, la productividad de esa máquina se habrá incrementado en un 20 %.

3.- productividad en la mano de obra. Si un alfarero producía 30 platos por hora y al adoptar métodos de trabajo más perfeccionados logra producir 40, su productividad habrá aumentado en 33.33 %.

La O.I.T. señala que los resultados del mejoramiento de la productividad deben ofrecer la posibilidad de elevar el nivel general de vida, principalmente mediante:

- a) Mayores cantidades, tanto de bienes de consumo como de bienes de producción, a un costo y precio menores;
- b) Mayores ingresos reales;
- c) Mejoras en las condiciones de vida y de trabajo, con inclusión de una menor duración de la jornada laboral;
- d) En general, un esfuerzo en la mejoría de las bases económicas del bienestar humano.

Las ventajas señaladas en los conceptos mencionados pueden tener una repercusión favorable y verse magnificadas en el campo del tratado del Libre Comercio de Norteamérica que abre las fronteras de los países firmantes a un largo plazo ya que en quince años se habrá concluido totalmente dicha apertura, es decir, tendremos en el mejor de los casos quince años para alcanzar un nivel de competitividad que nos permita enfrentar exitosamente los retos planteados y aprovechar favorablemente el marco establecido en el acuerdo comercial. Sin embargo resulta preocupante que algunas industrias nacionales actualmente no son siquiera competitivas en el mercado nacional, a pesar de la existencia de aranceles y el elevado costo de transporte, siendo muchos productos provenientes del extranjero capaces

de derrotar en calidad y precio a diversos productos nacionales. Además debemos tener en cuenta que desde el 1º de Junio de 1994, se estudian acuerdos complementarios entre los 3 países firmantes con el objeto de que algunos artículos cuya introducción en la apertura comercial estaba programada en un plazo de tiempo mayor, pueden ser liberados antes de los próximos cinco años.

#### **5.1.1 Elementos básicos para el mejoramiento de la productividad**

Existen cuatro elementos básicos sin cuya presencia resulta difícil considerar que la productividad pueda elevarse, ya que el proceso para lograrlo no se basa exclusivamente en las buenas intenciones de los miembros de una organización, se requiere de esfuerzos y de la participación activa de todos los involucrados en llevar a cabo esta mejora. A continuación se enumeran y explican estos elementos que sirven de fuerza motriz para impulsar y llevar a cabo mejoras en la productividad.

- 1.- Que la gente quiera lograrlo.
- 2.- Que la gente tenga con que lograrlo.
- 3.- Que la gente sepa cómo lograrlo.
- 4.- Que la gente sepa qué tiene que lograr.

1.- Que la gente quiera lograrlo. Según la O.I.T., una de las mayores dificultades con que se tropieza para obtener la cooperación activa de los trabajadores para el incremento de la productividad, es que piensen que

tal incremento conduzca al desempleo, es decir, que sus propios esfuerzos los lleven a quedarse sin empleo.

El incentivo económico es un elemento importante, sobre todo ahora que hay un salario castigado para el trabajador. Sin embargo para lograr incrementar la productividad, es vital la participación del trabajador, ya que en tanto la calidad como la productividad son deportes que se juegan en equipo ya que sin su participación no se logran.

2.- Que la gente tenga con que lograrlo. Los estilos de funcionamiento son limitantes, puesto que estorban a los procesos organizacionales al impedir que la información y comunicación entre los integrantes del organismo fluyan adecuadamente. En primer lugar, la forma en que tradicionalmente se han diseñado diversas tareas y las líneas de autoridad siguiendo esquemas aumamente rígidos, hacen que los integrantes de la organización no se vean entre sí como cliente-proveedor interno, como consecuencia, descuidan la forma en que se sirven recíprocamente. También se forman "feudocracias" operativas debido a la cultura sindical, ya que los operativos se niegan a hacer cualquier cosa que no este comprendida en la descripción de sus puestos, por lo que es requiere cambiar estos estilo de dirección. Por su parte los trabajadores deben también cambiar su enfoque del trabajo y estar dispuestos a aprender nuevas habilidades e incorporar éstas a sus tareas. Las organizaciones tienen que verse como sistemas formados por cadenas de calidad, especialmente sus miembros deben ser los primeros en comprenderlas en tal forma.

Para que el trabajador tenga con que lograr mayor **productividad** también se requiere que cuente con el equipo industrial adecuado. La maquinaria obsoleta puede ser un obstáculo pra mejorar la productividad. También se debe considerar la idoneidad de las instalaciones, pues un mal diseño de éstas las hará poco funcionales y por tanto, inadecuadas para los procesos de trabajo. Otro factor importante es la tecnología de los procesos, pues facilita o dificulta el trabajo, si una empresa mantiene **atrasada** su tecnología, seguramente su productividad tendera a disminuir conforme su tecnología siga volviéndose obsoleta. Tecnología no se refiere **exclusivamente** a los equipos industriales, corresponde también al conjunto de conocimientos aplicados en los procesos de producción de bienes y servicios.

En resumen, se trata de que el trabajo se desarrolle con los elementos administrativos, humanos, materiales necesarios y adecuados.

3.- Que la gente sepa como lograrlo. Todo miembro de la organización debe saber como obtener mejores resultados de sus tareas. El papel que juegan las técnicas del mejoramiento continuo de la cantidad y de la productividad es vital.

4.- Que la gente sepa qué tiene que lograr. El personal debe saber qué debe alcanzar desde un doble punto de vista: tanto cuantitativa como cualitativamente.

a) Cuantitativamente. Se debe conocer cuál es el punto de partida, es decir, la cifra piso o base que servirá para determinar si se mejora

o no en cuanto a productividad. Debe saber también cuales son las metas que se buscarán alcanzar y sumamente importante, deberá estar informado en todo momento de cuál va siendo el avance hacia dichas metas.

b) Cualitativamente. Debido a que los aumentos de productividad no deben afectar la calidad de los productos, el trabajador debe conocer los parámetros de calidad deseable para lograr sus resultados y también debe manejar los sistemas de mejoramiento continuo de calidad.<sup>40</sup>

## 5.2 Marco legal del bono de productividad

El fundamento legal para otorgar los bonos ó incentivos por productividad y calidad se sustentó en lo que establece la Constitución en el Artículo 123 y el Artículo 153-A y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dicen:

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

Ley Federal del Trabajo Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación a adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los

<sup>40</sup> Hernández Rodríguez Sergio, "Productividad, Calidad y Capacitación". Laboral. Remuneraciones y Prestaciones. No. 17 Febrero 1994. Págs. 30-31

planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón, el sindicato ó sus trabajadores y aprobado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

### **5.3 Bases económicas**

Económicamente hablando en este momento es necesario incrementar los salarios, tanto real como nominalmente, manteniendo además el control de la inflación. Es de reconocer que como consecuencia de los pactos se logró controlar la inflación, sin embargo, el costo que se ha tenido que pagar ha sido muy alto, el salario del obrero ha sido castigado. Esta repercusión también ha afectado, a la pequeña y mediana empresa que han tenido grandes problemas financieros y en muchos casos han desaparecido.

A continuación transcribimos por su importancia en el entendimiento de este capítulo el texto del:

### **ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD**

"En el contexto del Pacto para la estabilidad y el crecimiento Económico los sectores obrero, campesino y empresarial, y el Gobierno Federal, han unido su determinación y sus esfuerzos a través de la concertación y durante los últimos tres años y medio han mantenido una estrategia firme para abatir la inflación, recuperar la capacidad de crecimiento económico y avanzar en el cambio estructural.

A medida que la tasa de incremento de los precios ha venido declinando, los trastornos causados por la inflación se han reducido. Esto permite que, en lo sucesivo, el centro de atención de los sectores y del gobierno se oriente a la eliminación de obstáculos e ineficiencias estructurales, como base para desarrollar la capacidad productiva en el país, logrando una participación más activa en el ámbito económico internacional y superar las condiciones actuales de vida.

Los sectores obrero, campesino y empresarial, y el Gobierno Federal, concientes del papel crucial de la productividad y calidad para acrecentar el potencial creativo de la población, abrir nuevas posibilidades a las empresas de un entorno cada vez más competitivo y sentar las bases materiales para la consecución de niveles más altos de vida, expresan su voluntad para abordar el inmediato, en forma conjunta, el reto que significa elevar de manera firme y sostenida los niveles actuales de productividad y calidad.

**Puntos básicos de consenso:**

- En el ámbito de este acuerdo. Los sectores entienden la productividad como un concepto que trascienda la mera relación operativa entre producto e insumos, e implica, como lo establece el Programa Nacional de Capacitación y Productividad "un cambio cualitativo que permita a nuestra sociedad tanto en la empresa pública, privada, o en el sector social hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y en los avances tecnológicos,

abrir cauces a toda población trabajadora para su más activa y creativa participación en la actividad económica y en los frutos generados en ella".

- El incremento de la productividad y de la calidad no puede atribuirse a un solo factor. En este sentido, no podría descansar en un esfuerzo unilateral del trabajador, o en la mera sustitución de la maquinaria, o de la tecnología de todos los factores que actúan en la empresa. Abarca desde la planeación y la organización misma de la producción hasta la relación laboral, el desempeño, la motivación y la participación de la fuerza de trabajo; la disponibilidad de recursos financieros suficientes y oportunos; la capacidad y actuación de la administración; la vinculación con sus proveedores y consumidores; el ambiente de trabajo; la capacidad de incorporación de los cambios tecnológicos y las condiciones del entorno en el que actúa la empresa y las de los propios trabajadores.

- Por todo lo anterior, el incremento sostenido de los niveles de productividad y de calidad constituye una responsabilidad colectiva, que concierne a todos quienes participan en la producción: los empresarios, los administradores, los trabajadores operativos, los técnicos, los agricultores, las organizaciones laborales, campesinas y empresariales; atañe también a las comunidades científicas y académica, al gobierno y a la sociedad en general, dentro de un marco en el cual la cooperación y la participación constituyen premisas fundamentales.

- Un requisito esencial para incrementar la productividad y la calidad es la transparencia en la distribución de los beneficios que de ellas deriven. Sólo mediante una participación equitativa de todos los sectores y de

la sociedad en las ganancias generadas mediante el esfuerzo conjunto, podrá lograrse el mejoramiento sostenido de los niveles globales de productividad y de calidad.

- Una condición social y económica para el incremento de la productividad y de la calidad, es que toda actividad y de la calidad, es que toda actividad preserve el equilibrio ecológico; en tal sentido, deben aunarse los esfuerzos individuales y colectivos; en caso contrario, se estarán sentando las bases de la degradación socioeconómica de la nación.

Con base en las premisas anteriores, los actores productivos y el gobierno se comprometen a impulsar, en el ámbito de sus responsabilidades, a través de sus respectivas organizaciones, las siguientes:

#### Líneas de acción

- Modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras, las empresariales, sindicales y gubernamentales.

- Superación y desarrollo de la administración.
- Énfasis en los recursos humanos.
- Capacitación permanente.
- Condiciones del lugar de trabajo
- Motivación, estímulo y bienestar de los trabajadores.
- Remuneración.
- Fortalecimiento de las relaciones laborales.

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

- Modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo
- Entorno macroeconómico y social propicio a la productividad y a la calidad.

El propósito de estas líneas es proponer grandes campos de acción, más que definir medidas específicas. Estas últimas habrán de ser adoptadas dentro del contexto de cada empresa y/o centro de trabajo, con la participación activa de todos quiénes en ellos intervienen, dentro de un proceso en el que la concentración es esencial.

## **1. MODERNIZACION DE LAS ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS DEL ENTORNO PRODUCTIVO, ENTRE OTRAS, LAS EMPRESARIALES, SINDICALES Y GUBERNAMENTALES**

Parte importante del mejoramiento de la productividad y de la calidad exige replantear las estructuras organizativas de las empresas, tanto públicas, como privadas. Hoy día se vive una nueva revolución económica y tecnológica, en la que las organizaciones rígidas para la producción masiva de bienes estandarizados están cediendo paso a un nuevo modelo de organización más versátil, capaz de amoldarse rápidamente al avance tecnológico, a las mayores exigencias de los consumidores y a las fluctuaciones en los precios relativos de los productos. Dentro de esta línea, los sectores y el gobierno, en sus respectivos ámbitos de acción, se comprometen a:

- Fomentar, a nivel de las empresas, el diagnóstico y la actualización de sus estructuras, para simplificar los tramos jerárquicos y la

departamentalización excesiva que dificulta el flujo expedito de información a todos los niveles y el ajuste racional de los procesos productivos a las condiciones cambiantes de los mercados y del proceso tecnológico.

- Desarrollar dentro de cada empresa y/o centro de trabajo, tanto en la industria, como en el campo o en los servicios objetivos, metas e indicadores explícitos de productividad, calidad y servicio, que tomen en cuenta, de manera especial, el avance en la eficiencia de las empresas, así como la satisfacción del consumidor en calidad y precios.

- Promover el establecimiento de relaciones más estrechas entre la unidad productiva y sus proveedores, y fomentar el desarrollo conjunto de proyectos insumos y productos.

- Fomentar y mejorar en cada establecimiento la relación laboral y el ambiente propicios al desarrollo de relaciones de cooperación y de participación a todo nivel y promover las prácticas que tiendan a dar al trabajador una visión más amplia de la organización.

## **2.- SUPERACION Y DESARROLLO DE LA ADMINISTRACION**

- La transformación de las estructuras organizativas exige una administración más acorde con las necesidades de nuestro tiempo. En este campo, los sectores y el gobierno se comprometen a promover, en coordinación con el sector educativo, la actualización del enfoque de la administración, desde los programas de formación hasta los de capacitación y

desarrollo de administradores preparados para actuar en una económica más abierta al contexto internacional y sujeta al reto del cambio estructural.

- La atención prioritaria a la calidad y a la productividad como nuevas formas de acceso y permanencia de las empresas en el mercado, que sustituyen a los subsidios o las ventajas relativas derivadas exclusivamente del costo de la mano de obra.

- La revaloración del proceso productivo, del trabajo y del trabajador como objetivos de atención del administrador, que no puede subordinarse al mero seguimiento de los resultados financieros de corto plazo.

- La mayor atención a las metas y requerimientos de la empresa en un horizonte que rebase la visión estrecha de corto plazo y que permita planear y evaluar resultados en una perspectiva más amplia.

- El establecimiento de un clima de trabajo que favorezca la participación en todas las esferas de actividad y la comunicación fluida entre sus órganos.

- Un enfoque administrativo más amplio que vincule el interés de la empresa con el de los proveedores y consumidores; que contemple a las organizaciones laborales como interlocutoras válidas en el desarrollo de la organización, que induzca, reconozca y dé prioridad a los fines y responsabilidades sociales de la empresa.

- La atención especial, por parte del administrador, al cuidado del entorno ecológico en el que actúa la unidad productiva.

Se buscará impulsar en todas las unidades productivas, programas de superación y capacitación permanente de los administradores para adecuar su formación a los nuevos retos y necesidades de una economía más abierta, de un cambio tecnológico acelerado y de nuevas formas de competencia en los mercados.

### **3. ENFASIS EN LOS RECURSOS HUMANOS**

La productividad exige un mayor énfasis en los recursos humanos. El trabajo es el elemento central de interacción e integración con los recursos físicos, el capital y la tecnología y, como tal, constituye un agente esencial en el proceso de cambio. En esta materia, las partes firmantes se comprometen a:

- Promover dentro de los centros de trabajo prioritariamente las políticas orientadas a la superación cualitativa de los recursos humanos y a la creación de un entorno que favorezca la humanización del trabajo, que promueva la satisfacción de las necesidades del trabajador, su mayor participación en el mejoramiento de los procesos productivos, el trabajo en equipo, la seguridad en el empleo, el ambiente laboral sano y digno y el sentido de participación del trabajador y, en su caso, de sus organizaciones en el futuro de la empresa.

- Reemplazar la visión estrecha que tiende a considerar a la mano de obra como un factor de costo a minimizar, por un nuevo enfoque

que considere a los recurso humanos como un elemento valioso que requiere ser cultivado y debidamente valorado.

#### **Capacitación permanente**

Las partes firmantes estiman indispensable promover dentro de las empresas y con el concurso de los propios trabajadores y sus organizaciones:

- Políticas de capacitación permanente a todos los niveles-gerenciales, administrativos, técnicos y operativos-como una forma de actividad permanente, asociada a cada puesto.

- Programas de readiestramiento de la mano de obra en activo ante la rápida transformación de los perfiles ocupacionales a raíz del cambio tecnológico, con la consecuente revalorización de los diferentes niveles operativos, técnicos y profesionales.

- Programas de inducción al puesto que subrayen la necesidad de capacitación como una inversión a futuro, que deberá ser reforzada con esquemas de promoción y opciones de ascenso en la empresa.

- Nuevas modalidades de capacitación en el campo y en la pequeña y mediana empresa, que permitan unir esfuerzos de unidades de producción con problemas comunes, abatir costos y difundir más ampliamente los resultados.

- El establecimiento, por parte del gobierno, de nuevas formas de registro y dictamen de programas de capacitación, a fin de simplificar y descentralizar estas actividades y contar con la información estrictamente indispensable.

#### **Condiciones del lugar de trabajo**

El incremento de la productividad y de la calidad, y el desarrollo de las capacidades del trabajador exigen condiciones de trabajo idóneas, que le permitan desempeñar su función en un medio más humano y en un entorno propicio a su seguridad y a su realización personal. En esta materia, los sectores y el gobierno se comprometen a:

- Reforzar, con el apoyo de las comisiones mixtas, el cumplimiento de la normatividad en las condiciones del medio del trabajo que determinan la seguridad del trabajador y/o afectan su salud.

- Organizar, con apoyo en los Consejos Consultivos de Seguridad e Higiene en el país, un programa intensivo de orientación y prevención destinado a abatir sustancialmente los índices actuales de riesgo y mejorar las condiciones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

- Desarrollar, con la participación directa de trabajadores y empresas, programas para mejorar el entorno ecológico en el que opera la unidad productiva.

- Desarrollar programas conjuntos entre las organizaciones obreras, empresariales y las autoridades, para racionalizar el transporte de los trabajadores entre el domicilio y el centro de trabajo.

#### **Motivación, estímulo y bienestar de los trabajadores**

El desarrollo de los recursos humanos y la disposición del trabajador a participar más activamente en la empresa, están estrechamente vinculados con la motivación. Aun cuando ésta tiene relación importante con el entorno sociocultural, una parte fundamental de las condiciones de estímulo deben ser desarrolladas en las empresas. En este aspecto, los sectores y el gobierno recomiendan establecer o reforzar los programas de motivación que consideren, entre otros, los siguientes elementos:

- Favorecer el flujo constante de información, desde los más altos rangos directivos hasta los empleados de menor nivel, en torno a los objetivos y políticas de la empresa y estimular la retroalimentación desde la base hasta los puestos directivos, como medio para propiciar la mayor participación y compromiso.

- Abrir al trabajador oportunidades de desarrollo distintas a las tareas altamente rutinarias, que le brinden una satisfacción intrínseca en su trabajo, adicional a la motivación material.

- Reconocer, evaluar y estimular el desempeño, la iniciativa y la participación del trabajador.

## Remuneración

Entre la remuneración al trabajo y la productividad existe una importante relación recíproca. Por una parte, la percepción que se forma el trabajador sobre la valoración que se da a su trabajo, a través de la remuneración que recibe, constituye un factor esencial de la productividad y al mismo tiempo, un elemento que puede actuar como limitante o estímulo de la misma. Por otra, el fortalecimiento de las remuneraciones está relacionado con las posibilidades del entorno económico y con la propia evolución de la productividad.

Esta doble relación entre las remuneraciones al trabajo y la productividad exige actuar en ambas direcciones: hacer de las remuneraciones un elemento de estímulo al esfuerzo productivo y propiciar que las ganancias generadas dentro de éste se reflejen adecuadamente en los beneficios que recibe el trabajador.

En este sentido, será necesario:

- Revisar y actualizar los esquemas de remuneración para que estos contribuyan a la motivación y estímulo del trabajador, reflejen adecuadamente su contribución a la productividad y a la calidad, y garanticen la equidad indispensable en la distribución de los beneficios.

- Fortalecer el estímulo a la creatividad y a la participación; reconocer el incremento que reportan al potencial productivo del trabajador la capacitación y experiencia; reducir la dispersión de las estructuras

ocupacionales y compactar la brecha que separa a los niveles operativos, técnicos y directivos y en general, dar a través de las remuneraciones el debido reconocimiento a la capacitación, a la eficiencia, a la iniciativa, a la responsabilidad, y al esfuerzo realizado por el trabajador.

Las modalidades pueden ser múltiples; sin embargo, lo fundamental es que su desarrollo, implantación y evaluación permanente sea producto de la concertación entre las empresas, las organizaciones de trabajadores y en su caso, los trabajadores.

#### **4.- FORTALECIMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES**

La nueva cultura de la calidad y la productividad exige fortalecer las relaciones obrero-patronales para superar las posiciones de conflicto y orientar su interacción dentro de un clima de mayor apertura y objetividad, que estimule la cooperación y la participación dentro de los centros de trabajo. Implica aceptar a las organizaciones sindicales como copartícipes legítimos en el desarrollo de las empresas y exige de ellas una responsabilidad compartida en la búsqueda de la calidad y de la productividad, como propósito común para la mejora del trabajador y el desarrollo mismo de la empresa. Significa sumar voluntades y abrir espacios a la comunicación, al involucramiento y a la creatividad en el ámbito laboral. Con base en tales premisas se proponen las siguientes líneas de acción:

- Desarrollar en las empresas y/o centros de trabajo, de acuerdo con las condiciones y características de cada uno, nuevas formas de dialogo que permitan abordar y concertar, de manera objetiva, los programas

de calidad y de productividad, con la experiencia y las ideas de todos quiénes, en diversas esferas, participan en los procesos productivos.

- Promover la participación de los trabajadores y sus organizaciones, conjuntamente con las empresas, en la identificación de aquellos elementos de motivación que puedan estimular la iniciativa y la creatividad de los trabajadores en el proceso productivo.

- Alentar en las empresas un mayor involucramiento de las comisiones mixtas y de otros grupos de trabajo integrados con representantes de los trabajadores y de los empresarios, ya que su actuación no debe limitarse a cumplir una rutina, sino a analizar y proponer soluciones, en el ámbito de la capacitación, la seguridad e higiene, los programas de motivación para los trabajadores y los de desarrollo de la empresa.

- Reconocer el derecho a la formación y participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, como camino indispensable para fortalecer la comunicación y el diálogo entre la administración, los trabajadores y sus organizaciones, a fin de que los centros de trabajo puedan mantener o incrementar la generación de empleo y mejorar las fuentes de ingreso de los trabajadores, ante las necesidades de la mayor competencia, el cambio estructural y los avances tecnológicos.

## **5.- MODERNIZACION Y MEJORAMIENTO TECNOLOGICO INVESTIGACION Y DESARROLLO**

La investigación, el desarrollo y la aplicación de la tecnología para lograr el uso óptimo de los recursos y mejorar la calidad de los bienes y servicios es un elemento reconocido en la búsqueda de una mayor productividad.

Los sectores y el gobierno fomentarán, en el ámbito de sus facultades y competencias las siguientes líneas de acción enmarcadas del Plan Nacional de Desarrollo y del Programa Nacional de Desarrollo Tecnológico:

- Promover concertadamente el desarrollo de una cultura tecnológica en el país desde la educación básica; fomentar los esfuerzos de las empresas por diseñar, adaptar y establecer tecnologías competitivas, fortalecer los servicios de información, apoyo y consultoría tecnológica y fomentar el establecimiento de programas de calidad total.

Asimismo, las partes firmantes se comprometen a:

- Promover dentro de los centros de trabajo, en la ciudad y en el campo, con el apoyo de las organizaciones de los sectores y del gobierno, programas destinados a preparar la introducción de cambios tecnológicos, que presuponen una preparación específica de los recursos humanos y cambios en la organización del trabajo.

- Fomentar, con la participación de las organizaciones de los sectores, el desarrollo de programas que consideren las necesidades de readaptación de los recursos humanos y, en su caso, la búsqueda de fuentes alternativas de empleo.

- Promover la mayor vinculación de las organizaciones de los sectores y el gobierno con los movimientos internacionales de productividad y calidad.

- Promover la inversión y canalización de recursos de las empresas para la realización de programas y estrategias permanentes de investigación y de modernización tecnológica.

## **6.- ENTORNO MACROECONOMICO Y SOCIAL PROPICIO A LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD**

Existen, por último, factores de orden externo a la empresa necesarios para crear un ambiente propicio a la productividad, que comprenden aspectos económicos, socioculturales e institucionales. En este sentido, el gobierno asume los siguientes compromisos:

- Promover, con el concurso de los sectores productivos, un marco macroeconómico propicio, que favorezca la estabilidad de precios, la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores, en términos no reales, la inversión, el crecimiento y estimule la calidad y la competitividad.

- Instituir un marco regulatorio de la actividad económica que promueva la calidad, la eficiencia y la competitividad en todas las ramas económicas.

- Atender requerimientos de la infraestructura económica y social del desarrollo, con énfasis en la educación, la investigación tecnológica y la superación de las deficiencias de la infraestructura física.

- Promover la eficiencia y la calidad en los servicios públicos.

- Favorecer un clima de confianza mediante el establecimiento de reglas claras de aplicación general, que eviten el casuismo y la discrecionalidad.

- Desarrollar sistemas de información que faciliten la toma de decisiones y el análisis sistemático de la productividad.

- Acentuar su función en las relaciones laborales, de acuerdo con las necesidades de la modernización, propiciando, mediante la concertación entre los sectores productivos, el diálogo y el respeto a su organización.

#### Consideraciones y compromisos finales:

La productividad y la calidad no pueden ser impuestas; su esencia radica en la voluntad de todos los factores que contribuyen al proceso productivo y supone un procedimiento altamente participativo. Por este

motivo, las metas y compromisos específicos en esta materia, deberán ser desarrollados dentro del propio centro de trabajo, como producto de un clima de diálogos y concertación.

Los sectores y el gobierno, a través de las seis líneas de acción antes enunciadas, pretenden contribuir a la toma de conciencia de las transformaciones económicas que demanda el país en el momento actual y de la responsabilidad que compete a todos, en la superación de los niveles de productividad y de calidad y en el crecimiento sostenido.

En este sentido, se establecen, finalmente, los siguientes acuerdos:

1.- Los sectores y el Gobierno Federal determinan unir sus esfuerzos para el desarrollo de un amplio movimiento social productivo que conlleve a la construcción de una nueva cultura laboral en el país, desarrollando las estrategias y acciones necesarias a nivel nacional que contribuyan, a través de medios masivos de comunicación, de seminarios y eventos de carácter técnico, y de otros medios de difusión, a generar una dinámica propicia al desarrollo de la productividad y de la calidad.

2.- El sector empresarial se compromete a fomentar entre sus organizaciones intermedias, un programa de apoyo técnico, estímulo y difusión de las acciones específicas que decidan adoptar las empresas en torno a las líneas de acción que se desprenden de este acuerdo.

3.- Las organizaciones de trabajadores acuerdan implantar un **Plan de Acción** para contribuir a generar, dentro de sus bases, una amplia conciencia sobre los cambios, nuevas formas de producción, de organización del trabajo y de la competencia en los distintos mercados, así como el papel activo que el trabajador y los organismos obreros deben desempeñar en esta dinámica.

4.- Las organizaciones obreras, campesinas y empresariales se comprometen, asimismo, a apoyar los programas y de capacitación y desarrollo de recursos humanos dentro de las unidades productivas, los destinados a mejorar el ambiente de trabajo, y los que se diseñen de acuerdo con las características y necesidades particulares de cada empresa para motivar y estimular la contribución del trabajador a la productividad y a la calidad.

5.- Los sectores obrero y empresarial convienen en suscribir, dentro de cada empresa y/o centro de trabajo, los programas específicos que estimen necesario concertar, dentro de las siguientes líneas de acción aquí planteadas; modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras, las empresariales, sindicales y gubernamentales; superación y desarrollo de la administración; énfasis en los recursos humanos, fortalecimiento de las relaciones laborales; modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo y entorno macroeconómico y social propicio a la productividad y a la calidad para promover su incremento sostenido.

6.- El gobierno, a través de los instrumentos a su disposición, y los programas emanados del Plan Nacional de Desarrollo, promoverá las condiciones que permitan desarrollar un entorno macroeconómico propicio al incremento sostenido de la productividad y de la calidad.

7.- Las partes convienen en integrar una Comisión de Seguimiento y Evaluación de las obligaciones que han contraído en este Acuerdo.

Se afirma este Acuerdo en la Residencia Oficial de los Pinos a los 25 días del mes de mayo de mil novecientos noventa y dos.

#### TESTIGO DE HONOR

LIC. CARLOS SALINAS DE GORTARI

Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos 41

---

<sup>41</sup> CAVAZOS Flores Baltazar. El Tratado de Libre Comercio. Ed. Trillas Ira. Edición. México 1992. Págs. 141-193

#### 5.4 Medicación de la productividad

Medir la productividad es un asunto que no siempre es fácil. Sin embargo teóricamente el problema esta casi resuelto, es decir, existen diversos modelos y técnicas empleadas para lograrlo. Es muy común el uso de razones financieras, de medidas de la eficiencia y el desempeño de la empresa. Por lo tanto, la base para que una empresa establezca un sistema de medición de la productividad son los diversos registros (reportes contables financieros, de producción, de venta y cualesquiera otros reportes con que la empresa cuente) de su operaciones cotidianas. Dichos registros por lo general, expresan resultados globales, pero no siempre se refiere directamente a su lectura la contribución individual de los insumos. Por lo tanto, será necesario desagregar los insumos totales empleados para determinar la contribución de estos. Por otra parte muchos de tales registros muestran los insumos en unidades heterogéneas (tales como horas-hombre, kilos, toneladas, litros, etc.), por lo que es necesario buscar una unidad que los haga homogéneos. La unidad que más fácilmente permite comparar magnitudes diferentes, en este caso es el dinero, ya que finalmente cualquier insumo que la empresa utilice tendrá un equivalente monetario. A continuación veremos un esfuerzo simplificado de la desagradación y valorización de insumos para determinar la contribución de la mano de obra al producto final. Supongamos que de los reportes de la producción y de contabilidad se obtiene la siguiente relación:

100,000 UNIDADES PRODUCIDAS

\$50,000 (COSTO TOTAL) = 2 unidades/\$1

Esto implica que la empresa logra producir dos unidades por cada peso que invierte. Esta relación muestra la productividad global, sin especificar la productividad individual de cada insumo, por lo que se requiere determinar ésta; para ellos supongamos que la distribución del costo total de acuerdo con los informes contables, es la siguiente:

a) Gastos de capital (depreciación, amortizaciones, costo de capital por financiamiento, mantenimiento y reposición de equipo, inversión a largo plazo, etc):

\$ 20,000

b) Costo de mano de obra: \$10,000

c) Materias primas y materiales indirectos: \$10,000

d) Gastos de administración y generales. \$10,000

Por lo tanto el valor de cada insumo sería:

a) Gastos de capital =  $20,000/50,000 = 40\%$

b) Costos de la mano de obra =  $10,000/50,000 = 20\%$

c) Materias primas y materiales

indirecto =  $10,000/50,000 = 20\%$

d) Gastos de administración y generales =  $10,000/50,000 = 20\%$

Consideramos que la productividad se incrementa en un 20%, y que el bono a los trabajadores se paga como un 20% sobre el sueldo, que hay un incremento proporcional (20%) en las materias primas y en los materiales indirectos y que los gastos de administrativos y generales permanecen fijos.

1.- Cambio en la productividad global

120,000 UNIDADES PRODUCIDAS

54,000 COSTOS TOTALES = 2.22 UNDADES/\$1

2.- Distribución relativa de los costos:

a) Gastos de capital  $20,000/54,000 = 37.04\%$

b) Mano de obra  $12,000/52,000 = 22.22\%$

c) Materias primas y materiales indirectos

$12,000/54,000 = 22.2\%$

d) Gastos de administración y generales

$10,000/54,000 = 18.52\%$

Del análisis anterior se puede obtener las siguientes conclusiones:

1.- El incremento de la producción (20%) origina un mayor incremento en la productividad (22%). Se debe notar que es mayor el incremento en la productividad que en la producción, lo que se explica a continuación:

a) La participación proporcional de los gastos de capital en los costos totales disminuyó, lo que implica que el capital está siendo utilizado con mayor eficacia y, por lo tanto dará como consecuencia un rendimiento

mejor, ya que en términos proporcionales se requerirá menos capital para producir más.

b) El porcentaje del incremento de los costos de la mano de obra es el mismo que el incremento de la productividad.

c) El mismo caso se observa en los costos de materias primas y de materiales indirectos, no obstante debe señalarse que no se toma en cuenta la posibilidad de que el costo de esto pueda disminuir al comprar mayor volumen.

d) Por lo que toca a los gastos administrativos y generales, se puede ver mayor eficacia en su caso, implicando menor inversión proporcional y mayor liquidez para la empresa.

2.- Por último, si originalmente se producían dos unidades por cada peso invertido el costo unitario era de \$.50 (cincuenta centavos). Ahora, con una productividad mayor que permite obtener 2.22 unidades por cada peso gastado, el costo unitario es de \$0.45 (cuarenta y cinco centavos). Esto colocará a la empresa en una mejor posición competitiva en costo, misma que puede reflejar en un menor precio a sus clientes para incrementar la demanda del producto, o bien si las condiciones del mercado le hacen mantener el precio original obtendrá mayor utilidad.

#### 5.4.1 Fijación de metas de productividad.

Una vez que se conoce la productividad individual de cada factor productivo, será posible determinar metas razonables de mejoramiento, así como el monto del bono por productividad y un mecanismo de reparto, por ello se recomiendan los siguientes pasos:

1.- Calcular la cifra piso base por cada producto, a partir de la cual se deberá elevar la producción, la cual es simplemente la media aritmética; para obtenerla se suman la producción de los últimos tres a cinco períodos y el resultado se divide entre el número de períodos.

2.- Se fija la meta que debe alcanzar también por cada producto, expresado en unidades de producción (piezas, docenas, kilos, toneladas, litros, etc.). Esta meta debe fijarse de acuerdo con las condiciones del mercado (demanda, precio, competencia, etc.).

3.- Se especifica el incremento esperado por período, mismo que determinará la repartición del bono y que servirá de base para la programación de la producción.

A continuación se presenta un ejemplo hipotético de estos cálculos.

PANTALÓN PARA CABALLERO	240,000	200,000	160,000	300,000	18.667	20,000	3,333
PANTALÓN INFANTIL	300,000	320,000	280,000	300,000	25,000	30,000	5,000
CAMISA PARA CABALLERO	270,000	280,000	190,000	240,000	20,000	24,000	4,000
CAMISA INFANTIL	380,000	285,000	215,000	320,000	28.667	32,000	5,333

\* ESTA CIFRA SERÁ LA BASE A PARTIR DE LA CUAL SE OTORGARÁ AL BONO DE PRODUCTIVIDAD

A) HASTA LA PRODUCCIÓN PROMEDIO PARA CADA CASO SE PAGARÁ SOLO EL SUELDO ANUAL

B) EL PORCENTAJE DE LOGRO DEL INCREMENTO DETERMINARÁ LA CANTIDAD A PAGAR POR EL BONO

#### **5.4.2 Determinación del bono de productividad y su pago**

La fijación del bono de productividad será especificado en convenio firmado por la empresa y sus trabajadores. En este se recomienda no fijar ningún porcentaje específico ni periodicidad de pago, dado que dependerá de las características específicas de la empresa y, en última instancia, de las negociaciones que al respecto haga con sus trabajadores; pero se recomienda la importancia de que el bono resulte económicamente atractivo para motivar al trabajador y que su pago sea cercano en tiempo al logro para no perder la fuerza motivacional.

El monto del bono a repartir puede ser proporcional al incremento de la producción, teniendo como base el incremento que se ha fijado como meta para de cada producto.

Otra forma para calcular el porcentaje del bono a distribuir, que podría resultar más motivante para el incremento de la producción, puede ser establecer una tabla de pagos diferenciales, en la que a mayor porcentaje de cumplimiento de la meta corresponde repartir una mayor porción del bono; como por ejemplo:

**Pago diferencial del bono de productividad:**

<b>Porcentaje logrado</b>	<b>Porcentaje de bono a repartir</b>
1-20%	10%
20.1-40%	25%
40.1-60%	45%
60.1-80%	70%
80.1-100%	100%

## **5.5 PROYECTO DE CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD PROPUESTO POR LA CTM**

México, D.F., Octubre de 1992.

Acuerdo nacional para la evaluación de la productividad y la calidad en la que participarán como partes integrantes del mismo empresas, sindicatos y aprobado por la secretaría de Trabajo y Previsión Social, y teniendo como fundamento en la fracción XIII del Art. 123 Constitucional, además de los artículos principalmente con base en el 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo y además de los Arts. 153-I de la propia Ley, anexo al presente pongo a su consideración un anteproyecto sobre los elementos que deben contemplarse para la instrumentación del bono de productividad, mismo que será elaborado por una comisión mixta y que tendrá el carácter de obligatoriedad para todas y cada una de las empresas registradas, tanto civil como mercantilmente.

### **PROYECTO DE CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD CONSIDERANDOS**

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

Segundo. El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPC) ofrece las grandes líneas para que a nivel de empresa se adopten medidas específicas o se suscriban convenios particulares tendientes a la elevación de la productividad y calidad.

En una de sus líneas generales de acción, el ANEPC contempla que los beneficios de esta elevación comprendan a los consumidores (mejores productos, mejor calidad); a las empresas (más competitividad, mayor rentabilidad, más ganancia) y a los trabajadores (aumento de las remuneraciones); es decir, que el excedente resultante de la productividad y la calidad se distribuya entre los empresarios y los trabajadores.

Tercero. En virtud de lo anterior, los representantes de la empresa y el sindicato convienen en la necesidad de instrumentar un bono que estimule y retribuya la productividad y la calidad grupal. Este bono no incluye la posibilidad de que, si así se juzga conveniente, se instrumenten también bonos individuales y otros incentivos relacionados con el incremento de la productividad y calidad.

El bono de productividad y calidad operará con bases en las siguientes:

#### **CLAUSULAS**

#### **COMISION MIXTA**

Primera. Con el fin de apoyar la competitividad de la empresa mediante aumentos en su productividad y calidad, y con ello mejorar las

condiciones económicas de las partes firmantes, se integrará una comisión mixta de productividad y calidad. La comisión quedará integrada por el mismo número de representantes de los trabajadores y del patrón. A continuación se propone un ejemplo de conformación de la comisión.

En representación de la empresa:

- . El gerente de recursos humanos.
- . El gerente de finanzas y administración.
- . El contralor.
  
- . El jefe del departamento de personal.

En representación del sindicato:

- . El representante legal del sindicato.
- . El miembro del comité ejecutivo del sindicato, y
- . Dos asesores miembros del sindicato, nombrados por la directiva del mismo.

**Segunda.** La comisión mixta será responsable de elaborar, en un plazo no mayor de 30 días contados a partir de la firma del contrato colectivo de trabajo, un programa de productividad y calidad que incluya, por lo menos, los siguientes elementos: Diagnóstico de los obstáculos y limitaciones al incremento de la productividad y la calidad de la empresa; definición de acciones y proyectos para atender esta problemática, señalando las responsabilidades por parte de la empresa y los trabajadores; y el

seguimiento y evaluación de las acciones y proyectos, así como el grado de cumplimiento de las metas de productividad y calidad.

En función de las características de la empresa y de sus problemas específicos, cada programa de productividad y calidad podrá hacer énfasis en algunos de los siguientes aspectos:

- . Capacitación y adiestramiento.
- . Seguridad e higiene.
- . Mantenimiento preventivo y correctivo.
- . Reducción de desperdicios y defectos en el proceso productivo
- . Reducción de tiempos muertos.
- . Optimización del uso de materias primas, insumos intermedios y energéticos.
- . Desarrollo de multihabilidades en los trabajadores.
- . Puntualidad y asistencia.
- . Intensidad y eficiencia en el trabajo.
- . Reducción de quejas de usuarios.
- . Reducción de tiempos en prestación de servicios.
- . Mejoras en la calidad de los servicios.

**Tercera.** Las atribuciones de la comisión mixta serán las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento del presente convenio.
- b) Determinar los criterios para la medición de la productividad y calidad.
- c) Establecer los grupos de trabajo encargados de medir de manera regular y periódica la productividad y la calidad.
- d) Conocer y resolver sobre cualquier modificación respecto al esquema del bono de productividad y calidad establecido en el presente convenio, a la medición y seguimiento de la productividad y a la determinación y forma de pago de los incentivos.

#### **BONO DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD.**

**Cuarta.** Se entiende como bono de productividad y calidad el incentivo económico orientado a favorecer el esfuerzo de los trabajadores hacia un aumento de la productividad y el cuidado de los recursos y bienes de la empresa, es decir, al incremento del producto por hombre empleado sin detrimento de la calidad.

**Quinta.** El bono de productividad y calidad es un incentivo económico que la empresa pagará a los trabajadores un 20% de la utilidad que se tenga en dicha obra. La magnitud de este porcentaje se determinará en función del cumplimiento de las metas de productividad y calidad, en el contrato colectivo de trabajo.

**Sexta.** Para hacerse acreedor al pago del bono de productividad y calidad, el trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos:

a) Ser sindicalizado

b) No haber acumulado tres retardos munsuales, durante los últimos seis meses del término de la obra, debiendo tener, por lo menos esa antigüedad en la empresa.

**Séptima.** El logro y superación de las metas de productividad y calidad establecidas, se traducirá, en incentivos económicos para los trabajadores, los cuales dependerán de la proporción del incremento en la productividad y la calidad que se deba a su mayor esfuerzo, organización y eficiencia.

El monto total de los pagos que la empresa efectuará por concepto de productividad y calidad no deberá exceder el 21% en cada obra.

**Octava.** Con este acuerdo la empresa se compromete a favorecer y desarrollar las condiciones físicas, financieras, organizativas, de capacitación y de otro tipo necesarias, para aumentar la productividad y la calidad y con ello apoyar la aspiración de los trabajadores a incrementar sus ingresos.

**VIGENCIA DEL CONVENIO.**

**Novena.** El presente convenio entrará en vigo a la firma de los contratos colectivos de trabajo futuros; haciéndose extensivo a aquellos contratos que se hayan firmado con anterioridad al mes de octubre el presente año.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Martín Granados María Antonieta. Laboral. "Remuneraciones y prestaciones". No. 14, noviembre de 1993; Ed. ECASA, México.

## CONCLUSIONES

- 1.- La hipótesis inicial de que el salario vigente no es suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia se confirman ampliamente durante la exposición del presente trabajo.
- 2.- Es importante señalar que el salario mínimo cumple parcialmente con lo establecido en el Artículo 90 Ley Federal del Trabajo. Para hacer realidad sus enunciados se propone que: "En la estimación de su cuantía se tome como base el valor de una canasta básica", siendo su análisis con la mayor rigurosidad científica con la intervención del Estado, empresarios, representantes de los trabajadores y la participación de una representación técnica universitaria, a fin de que no haya sesgo en su resultado.
- 3.- El Pacto para la Estabilidad y Crecimiento Económico (P.E.C.E.). Ha cumplido con la finalidad de encausar la economía de nuestro país, sin embargo se debe cambiar de "BURRO". Esto quiere decir que es apremiante los cambios en el parámetro del salario, ya que el sacrificio de los trabajadores ha sido máximo y no puede continuar, de lo contrario la estabilidad política y social del país corren peligro.
- 4.- Se hace énfasis y se rescatan propuestas previas que proponen como coadyuvantes en la mejoría de los salarios mínimos:
  - A) Desgravar artículos básicos como la ropa, calzado, y útiles escolares.

B) La creación de un sistema para la unificación de las tiendas del sector público a fin de que los precios sean únicos, sin afán de lucro y de utilidad exclusiva para los trabajadores.

C) En la sección de trabajos especiales los trabajadores con ese régimen, deben hacer esfuerzos para cumplir con lo establecido en los artículos 346 y 347, estableciendo registros organizados de ingresos a través de la propina, para que en el momento de la indemnización sea considerada en el salario integrado.

- 5.- Incluir en nuestra Ley Federal del Trabajo un apartado en el que se regulen el bono de productividad y calidad. Estableciendo en primer lugar el concepto de bono de productividad y calidad. En segundo lugar establecer que a mayor productividad mayor ingreso.

**BIBLIOGRAFIA CONSULTADA**

- BARASSI Ludovico.** Tratado de Derecho del Trabajo Tomo I.  
Edit. Alfa. Buenos Aires Argentina 1953.
- BRISEÑO RUIZ Alberto.** Derecho Individual del Trabajo. Edit. Harla. México 1987.
- CARBANELLAS Guillermo.** Diccionario de Derecho Universal. Tomo IV. Edit. Healista. Buenos Aires Argentina.
- CARBANELLA Guillermo.** Compendio de Drecho Laboral. Tomo I.  
Edit. Omeba. Buenos Aires Argentina 1968.
- CAVAZOS FLORES Baltazar.** El Derecho Laboral en Iberoamérica.  
Edit Trillas. México 1981.
- CAVAZOS FLORES Baltazar.** Estudio comparativo entre la legislación Laboral Estado Unidos de Norte América y Canadá y El Derecho del trabajo Mexicano. El Tratado de Libre Comercio. 1ra. Edición. Edit Trillas. México 1992.
- CASTORENA José de Jesús.** Tratado de Derecho Obrero. Edit. Jaris. México 1942
- CUEVA Mario de La.** El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.  
Tomo I, II. Edit. Porrúa. México 1990.
- DE BUEN LOZANO Nestor.** Derecho del Trabajo. Tomo II, Tercera edición. Edit. Porrúa. México 1979.
- DIAZ RAMIREZ Manuel.** Apuntes Históricos del Movimiento Obrero y Campesino en México (1844-1880). Edit. Fondo de Cultura Popular. México 1938.
- DE POZZO Juan Manuel.** Manual Teórico del Trabajo. Edit. Edlar 2da Edición. Buenos Aires Argentina 1967.

- DE FERRARI Francisco.** Derecho del Trabajo. Volumen I. Edit. de Palma, Buenos Aires Argentina 1967.
- HERNANDEZ RUEDA Lupo.** Estudio Sobre Derecho Individual del Trabajo. Edit. Healista, Buenos Aires Argentina 1979.
- LITALA de Luigui.** El Contrato de Trabajo. Editorial López Etchegoyen, Buenos Aires, Argentina 1964.
- MARX Carlos.** El Capital. Edit Fondo de Cultura Económica México 1984.
- MARX Carlos.** Salario Precio y Ganancia. Edit. Fondo de Cultura Económica 1984.
- MENENDEZ PIDAL Juan.** Derecho Social Español. Volumen I. Edit Espasa-Calpe. Madrid Esapaña 1952.
- MUÑOZ Roberto Ramón.** Derecho del Trabajo 2da. edición. Edit Porrúa México 1983.
- PAZOS Luis.** Ciencia y Teoría Económica. 1ra. edición. Edit Diana 1976.
- PAZOS Luis.** El Pacto. 1ra. edición. Edit. Diana México 1988.
- PAZOS Luis.** El Final de Salinas. 1ra. edición. Edit. Diana México 1993.
- RERUM Novarum.** Edición Acción Católica Mexicana. Documentación pontificia. México 1934
- TRUEBA URBINA Alberto.** Nuevo Derecho del Trabajo 2da. edición. Edit. Porrúa 1972.

**LEGISLACION CONSULTADA**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Nonogésima edición. Ed. Porrúa 1993.

Ley Federal del Trabajo. 62ava Edición. Ed. Porrúa 1993.

**REVISTAS:**

Laboral. Práctica Jurídico-Administrativa. No. 14 noviembre 1993. Ed. ECASA México.

Laboral. Práctica Jurídico-Administrativa. No. 15 diciembre 1993. Ed. ECASA México.

Laboral. Práctica Jurídico-Administrativa. No. 16 enero 1994. Ed. ECASA México.

Laboral. Práctica Jurídico-Administrativa. No. 17 febrero 1994. Ed. ECASA México.

Laboral. Práctica Jurídico-Administrativa. No. 18 marzo 1994 Ed. ECASA México.

Laboral. Práctica Jurídico-Administrativa. No. 19 abril 1994. Ed. ECASA México.

Laboral. Práctica Jurídico-Administrativa. No. 14 noviembre 1993. Ed. ECASA México.