



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

409
28

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

**"ASPECTOS JURIDICOS DE LA
PRODUCTIVIDAD"**



VICERRECTORIA DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO
DE LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:

JORGE MANUEL HORI FOJACO

FALLA DE ORIGEN

México, Ciudad Universitaria

Julio, 1995.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Dedico esta tesis:

A mis padres, Tere y Guillermo.

**A la Universidad Nacional
Autónoma de México.**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

CONCEPTOS

1	DERECHO DEL TRABAJO.....	3
2	TRabajADOR.....	8
3	PATRÓN.....	11
4	SALARIO.....	12
	A) Definiciones.....	14
	B) Gratificaciones.....	15
5	PREMIOS EN EL ÁMBITO LABORAL.....	16

6	CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.....	18
	A) Capacitación.....	18
	B) Area del Aprendizaje Cognoscitiva.....	19
	C) Adiestramiento.....	20
	D) Area del Aprendizaje Psicomotriz.....	20
7	LA CONCERTACIÓN SOCIAL.....	21
	A) Concertación Social.....	21
	B) Los Pactos.....	22
8	PRODUCTIVIDAD.....	23
	A) Origen.....	23
	B) Definiciones.....	25
	C) Productividad Parcial, del Factor Total y Total.....	26
	D) La Producción y sus Diferencias con la Productividad.....	28
9	EFICIENCIA, EFECTIVIDAD Y CALIDAD.....	29
	A) Eficiencia.....	29
	B) Efectividad.....	29
	C) Calidad.....	30

CAPITULO II

ANTECEDENTES

1	LA CUESTIÓN SOCIAL, EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD.....	31
	La Cuestión Social.....	31
	El Derecho del Trabajo y la Productividad.....	32
2	LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.....	33
	A) La Fisiocracia.....	33
	B) La Revolución de 1848.....	34
	C) La Revolución Industrial.....	34
	D) Consecuencias Jurídicas y Laborales de la Doctrina Liberal.....	35
3	EL SOCIALISMO Y LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA.....	37
	A) El Socialismo.....	37
	B) El Socialismo Utópico.....	37
	C) El Socialismo Científico.....	39
	D) El Manifiesto Comunista.....	39
	E) La Doctrina Social de la Iglesia.....	40

4	EL MOVIMIENTO DE PRODUCTIVIDAD EN EL MUNDO.....	42
	A) El Movimiento de la Administración Científica.....	42
	B) El Movimiento de Productividad en el Mundo.....	44
5	EL MOVIMIENTO DE PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO.....	49
	A) Los Derechos Sociales, la Legislación Federal y la Capacitación y el Adiestramiento.....	49
	B) Los Centros de Productividad y las Comisiones Mixtas de Productividad.....	52
6	Las Recetas Económicas.....	55
	A) La Concertación Social.....	56
	B) La Apertura Comercial.....	59
7	Los Criterios.....	60
	A) La Confederación de Trabajadores de México.....	60
	B) El Sector Empresarial.....	61
	C) El Gobierno Federal.....	62

CAPITULO III

CONSIDERACIONES ECONÓMICAS

1	LA MEDICIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD.....	64
	A) La Problemática en la Medición de la Productividad.....	65
	B) Los Sistemas de Medición.....	68
	C) La Administración por Objetivos y Metas.....	74
2	EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD.....	77
	A) El Aprovechamiento de las horas-hombre en la Jornada de Trabajo.....	77
	B) Los Incentivos.....	78
3	LA PRODUCTIVIDAD Y EL EMPLEO.....	83
4	LOS PACTOS ECONÓMICOS.....	87
	A) Pacto de Solidaridad Económica (15 de diciembre de 1987, 28 de febrero, 27 de marzo, 22 de mayo, 14 de agosto y 16 de octubre de 1988).....	87
	B) Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (12 de diciembre de 1988 y 18 de junio de 1989).....	90

C) Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (3 de diciembre de 1989, 27 de mayo, 11 de noviembre de 1990 y 10 de noviembre de 1991).....	91
D) Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo (20 de octubre de 1992).....	93
E) Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo (3 de octubre de 1993).....	95
F) Acuerdos de Ratificación del Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo (12 de enero y 24 de marzo de 1994).....	96
G) Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento (24 de septiembre de 1994).....	97
H) Acuerdos de Ratificación del Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento (20 de noviembre, 20 de diciembre y 21 de diciembre de 1994).....	98
I) Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica (3 de enero de 1995).....	99
J) Programa de Acción para Reforzar el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica (9 de marzo de 1995).....	100

5 ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD.....	101
--	-----

CAPITULO IV

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

1	ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS PACTOS.....	103
	A) La Naturaleza Jurídica.....	104
	B) Las Partes en el Pacto.....	105
	C) Las Obligaciones del Pacto.....	107
2	LA PRODUCTIVIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO.....	109
3	LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.....	113
	A) Consideraciones generales.....	114
	B) El Marco Jurídico.....	116
	C) El Marco Contractual-Laboral.....	119
4	EL CONCEPTO JURÍDICO DE LA PRODUCTIVIDAD.....	120

5	LOS BONOS DE PRODUCTIVIDAD Y SU INTEGRACIÓN AL SALARIO.....	122
	A) Los Bonos de Productividad y sus Diferencias con el Salario.....	122
	B) La Integración al Salario de los Bonos o Premios de Productividad para la Ley Federal del Trabajo.....	123
	C) La Integración al Salario de los Bonos o Premios de Productividad para la Ley del Seguro Social.....	124
	D) La Integración al Salario de los Bonos o Premios de Productividad para el INFONAVIT.....	125
	E) La Integración al Salario de los Bonos o Premios de Productividad en las Resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito.....	126
6	LAS CLAUSULAS DE PRODUCTIVIDAD EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	127

CAPITULO V

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

Quince años han transcurrido desde que se reformó el artículo 123 de nuestra ley fundamental, adquiriendo rango constitucional y carácter de garantía social el derecho de los trabajadores a la capacitación y el adiestramiento. Con esta reforma se incorporó el concepto de productividad en el Capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo, estableciendo que el incremento de la misma constituye uno de los objetivos de la capacitación y el adiestramiento.

La productividad es un aspecto que ha sido ampliamente discutido y estudiado en la economía. En el derecho del trabajo existen dos principales puntos de vista en torno a esta figura: por un lado produce disgusto, visiones de despidos o explotación de trabajadores; y por el otro, representa la oportunidad para aprovechar los recursos de las empresas, obteniendo mayor calidad y cantidad de mercancías o servicios, con trabajadores mejor capacitados para realizar más eficientemente su trabajo.

Ninguno de los anteriores puntos de vista es absoluto, ya que en toda actividad humana hay oportunidades y riesgos, por lo tanto, la diferencia entre el éxito y el fracaso dependerá necesariamente de una adecuada regulación jurídica que contenga el concepto social de la productividad, previendo una distribución equitativa de obligaciones y beneficios, así como los aspectos de su medición e incentivos.

En esta tarea se debe distinguir a las empresas prestadoras de servicios de aquellas estrictamente productoras, así como la variedad, cantidad y calidad de elementos y recursos empleados, para así poder elegir el sistema de medición idóneo dentro de cada empresa o establecimiento.

En relación a los incentivos, nuestro país creó un sistema concertado con los sectores obrero, empresarial y gubernamental, cuyo principal objetivo fue el control inflacionario regulando el aumento salarial de acuerdo a la inflación esperada, creando así nuevas alternativas de incrementos salariales a través de los bonos de productividad. Dichas concertaciones tomaron la forma de pactos logrando parcialmente su objetivo, el control del fenómeno inflacionario,

pero no han podido incrementar la productividad, ya que además de no ser su principal objetivo, hasta el momento no se han creado las condiciones jurídicas para regular los límites y alcances de la productividad.

Actualmente existe la inquietud de algunos tratadistas, políticos y empresarios para adecuar la legislación laboral a las circunstancias económicas actuales del país. Uno de los cambios que se tendría que contemplar dentro de sus proyectos de reforma sería lo relativo a la productividad, es por ello que a través de este estudio deseo dar a conocer los aspectos más importantes en torno a esta figura, así como un análisis de su impacto en el derecho positivo mexicano.

CAPÍTULO I
CONCEPTOS

El presente capítulo tiene por objeto introducirnos en los conceptos jurídicos y económicos en torno a los cuales gira el estudio que me propongo a realizar. No intentaré postular definiciones, sino establecer un marco de referencia que nos facilite la comprensión de un tema que se aborda desde la óptica de las disciplinas autónomas pero que a la vez se relacionan y se complementan, o en ocasiones, cobran posiciones yuxtapuestas, como lo es la economía y el derecho del trabajo.

1. DERECHO DEL TRABAJO

El autor **Guillermo Cabanellas**, señala: "el vocablo trabajo (y sus próximos parientes el francés *travail*, el *travaglio* italiano y el *trabalho* portugués) deriva de indudables voces latinas, con la idea de sujeción y de penoso. Así mismo señala que para la Academia Española, el origen es también latino: de *tripalium*, aparato para sujetar las caballerías, voz formada de *tripalis*, algo de tres palos. Esa genealogía lingüística se modifica y amplía a través de la sinonimia relativa de trabajo con obra, labor, tarea, faena, empleo, destino, cargo, oficio y profesión, con variedad de matices laborales de actividad u ocupación."¹

Por su parte, el maestro **Alfredo Sánchez Alvarado**, en su obra *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*, nos dice que: "Algunos autores aceptan que la palabra trabajo proviene del latín: *trabs, trabis*, porque el trabajo es la traba del hombre; otros que proviene de *laborare* (laborar). Algunos más dicen que trabajo proviene del griego *thilbo* que quiere decir apretar, oprimir, alligir, etc."²

El propio **Guillermo Cabanellas**, al citar a Garriguet distingue cuatro acepciones de la voz trabajo de la manera siguiente:

¹ CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I. Ed. Omeba. Argentina, 1968. P.90.

² SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. *Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo*. Primer tomo. Volumen I. Ed. Oficina de Asesores del Trabajo. México, 1967. P.22.

- A) Ejercicio de la actividad humana en cualquier esfera y forma;
- B) Esfuerzo más o menos penoso impuesto al hombre para producir un útil que satisfaga sus necesidades o las ajenas, es decir, la elaboración del producto;
- C) Medio ordinario para que los hombres se procuren las cosas necesarias para la vida, el esfuerzo ejecutado;
- D) Objeto producido o utilidad conseguida.³

Cabanellas, define al derecho del trabajo como: "Aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."⁴

El maestro **Sánchez Alvarado**, Derecho es el conjunto de normas bilaterales y coercibles que regulan la conducta externa de los individuos. En la obra citada define: "Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en sus aspectos individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado. Con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para alcanzar su destino."⁵

³ CABANELLAS, Guillermo. Ob.cit. P.90.

⁴ Ibidem. P.156.

⁵ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Ob. cit. P.22

Para el maestro **Pedro Sánchez**. "El derecho del trabajo es una rama del derecho que comprende el conjunto de principios teóricos y disposiciones legales que rigen las relaciones entre empleadores y empleados, emergentes del contrato de trabajo, cuyo contenido esencialmente humano y social tiende a la humanización del capital, humanizando las condiciones de trabajo y a la protección de la clase trabajadora."⁶

Menciona que el objeto y los fines de la materia son los siguientes:

- 1) "Tutelar a los trabajadores como parte más débil de las relaciones contractuales entre el capital y el trabajo; y
- 2) Establecer normas obligatorias que permitan una justa regulación del trabajo, en forma que se asegure a los trabajadores condiciones dignas de trabajo, un standard de vida adecuada al medio social en que se desenvuelve y la posibilidad de su mejoramiento social y económico."⁷

Ernesto Krotoschin, describe el derecho del trabajo "es el conjunto de las normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector de la sociedad, el cual, principalmente, se circunscribe a las relaciones entre trabajadores y empleadores. En vista de que estas relaciones suponen, regularmente, la incorporación del trabajador a una empresa o establecimiento ajenos, se denomina al derecho del trabajo también como el derecho del trabajo dependiente, en oposición al trabajo independiente en que la persona que lo presta no se subordina a otra, realizando el trabajo por cuenta propia. El derecho del trabajo regula las relaciones entre trabajadores y empleadores, pero también comprende el derecho de las asociaciones profesionales de los dos lados y sus relaciones mutuas. Asimismo, los organismos y servicios públicos del trabajo y el derecho procesal del trabajo integran la materia. El derecho del trabajo es, pues, fundamentalmente, un derecho especial para determinadas personas (como lo es por ejemplo el

⁶ SÁNCHEZ, Pedro C. Curso de Legislación del Trabajo. Ed. Argü. Argentina, 1954. P.16.

⁷ Ibidem

derecho comercial para los comerciantes). Como derecho especial deroga al derecho común, en cuanto éste no coincide con las reglas y objetivos de aquél."⁸

Para el maestro **Rafael Caldera**, "Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo tanto por lo que toca a las relaciones entre las gentes que concurren a él, y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales."⁹

Eugenio Pérez Botija lo define como: "El conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela del trabajo."¹⁰

El maestro **Mario de la Cueva** nos dice: "Entendemos por Derecho de Trabajo, en su acepción más amplia, una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana."¹¹

El **Dr. Nestor De Buen Lozano** define al derecho del trabajo como "el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."¹²

⁸ KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo Ed. Depalma. Argentina, 1972. Pp.1-2.

⁹ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Ob. cit. P. 32

¹⁰ Ibidem. P. 33.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I Ed. Porrúa. Decima segunda edición. México, 1970. P.8.

¹² DE BUEN L., Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Ed. Porrúa. México, 1974. P.133.

Es difícil referirse al término justicia, pero coincide con los maestros De la Cueva y De Buen, en que el fin último de la justicia social es procurar la elevación de vida de los trabajadores reiterando que, donde no exista esa preocupación, el derecho del trabajo no tendrá razón de ser.

El maestro **Alberto Trueba Urbina**, el derecho del trabajo es: "El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".¹³

Esta definición, que incluye el derecho a la revolución proletaria para la implantación del socialismo ha sido superada por los acontecimientos de los últimos años: El fin de la guerra fría, el derrumbamiento del muro de Berlín, la apertura económica de Europa del este, las tendencias de unificación en el continente europeo, los bloques comerciales de Asia y América así como el mejoramiento de las instituciones democráticas en nuestro país.

Opino que difícilmente habrá más luchas para la implantación del socialismo pero no dejarán de existir para evitar un retroceso en los derechos ya adquiridos o para promulgar nuevos cuando se obstaculice el desarrollo o evolución de la materia. En este orden de ideas el maestro **Eugenio Pérez Botija** comenta: "Si la técnica de la producción hubiese sido más humana, probablemente las leyes tutelares del trabajo no hubieran irrumpido en el progreso jurídico de la humanidad." Cuando las leyes cuidaban preferentemente la riqueza patrimonial de los hombres, surge el derecho del trabajo, en medio de luchas sociales emprendidas por los trabajadores, porque el Estado y los Patrones no estaban dispuestos a conceder graciosamente el reconocimiento de los nuevos derechos, cuando su objetivo primero y último era la obtención de un lucro desmedido, sin límites, aplicando la ley del costo mínimo.

¹³ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. Mexico, 1970. P.135.

2. TRABAJADOR

El concepto trabajador es el elemento básico del Derecho del Trabajo, pues este estatuto tiene por misión primera y esencial, fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción.

Cabanellas en su obra *Introducción al Derecho Laboral* define el concepto de la siguiente manera: "En nuestra disciplina, son trabajadores quienes ejecutan habitualmente un trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena, recibiendo por esa prestación una remuneración que se denomina salario".¹⁴

El maestro **Ernesto Krotoschin** señala ciertos caracteres distintivos del trabajador que son los siguientes: "Trabajador es la persona física que libremente presta a otra un servicio mediante una relación de coordinación y en forma dependiente". Y agrega: "Es trabajador dependiente quien personalmente presta trabajo a otro, llamado patrón, mediante una relación jurídica por la cual el trabajador por su propia voluntad o albedrío de prestar el servicio, concurriendo o discutiendo en un plano de igualdad, las condiciones en que preste el servicio..."¹⁵

Por otro lado los tratadistas **Gaspar Bayon Chacon** y **Eugenio Pérez Botija** afirman que: "Trabajadores son las personas que libremente y en virtud de un contrato, prestan a otra con carácter profesional, servicios a cambio de un salario o quienes prestan trabajo dependiente por cuenta ajena."¹⁶

La ley de 1931 en su artículo tercero definía el concepto de trabajador como: "toda persona que preste a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo". Al respecto el maestro **Baltazar Cavazos** comenta que "las personas pueden ser,

¹⁴ CABANELLAS, Guillermo. *Introducción al Derecho Laboral*. Volumen II. Ed. Omeba. Argentina, 1960. P 77.

¹⁵ SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Ob. cit. P. 291

¹⁶ Idem

jurídicamente hablando, físicas o morales y el trabajador, de acuerdo con un criterio totalmente unificado nunca puede ser una persona moral." También habla de la imposibilidad de que existan servicios netamente materiales o intelectuales, proponiendo la siguiente definición "Trabajador es toda persona física que preste a un patrono un servicio de cualquier naturaleza en virtud de una relación de trabajo"¹⁷

La ley de 1970 en el artículo octavo define el concepto de trabajador: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado (...) A criterio del Lic. **Alberto Briceño Ruiz**, este concepto mejora la definición contenida en el artículo tercero de la ley de 1931, que distingue el servicio material e intelectual. Aun cuando el segundo párrafo del precepto menciona la actividad intelectual y la material, no establece distinción al respecto; considera el trabajo como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."¹⁸

En la definición critica el término trabajo por referirse a: Esfuerzo, actividad que transforma el mundo natural, lo sustituye por el término servicios, ofreciéndonos lo que considera la definición correcta: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado".¹⁹

El Lic. **Juan B. Climent Beltrán** comenta el artículo octavo, considerando de importancia la supresión en el precepto actual del término *en virtud de un contrato de trabajo*, siendo suficiente para la calificación de trabajador la prestación de *un trabajo personal subordinado*.²⁰

¹⁷ CAVAZOS FLORES, Baltazar "Mater et Magistra" y La Evolución del Derecho del Trabajo. Ed. Omeba. Argentina, 1964. Pp. 63-64.

¹⁸ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México, 1985. P. 137.

¹⁹ Ibidem. P. 138.

²⁰ CLIMENT BELTRAN, Juan. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Sexta Edición. Ed. Esfinge. México, 1992. P. 46.

Art. 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente dice: "Se entiende por **relación de trabajo**, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos."

El maestro Alfredo Sanchez Alvarado precisa el concepto de trabajador en los siguientes términos: "Trabajador es toda persona física que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en forma subordinada".²¹

Según ejecutorias, se entiende por **subordinación**, el poder jurídico del patrono de disponer de la fuerza de trabajo del obrero y la obligación legal de éste de obedecer al patrón.

"En la labor del empleado predomina el esfuerzo intelectual sobre el material. en efecto, en algunas definiciones como la alemana se pretende distinguir la labor de los empleados en relación con el trabajo de los obreros, señalando un catálogo muy amplio de actividades propias de los empleados y por exclusión las que no se precisan a su favor, se consideran propias de los obreros. En México se considera como una especie del genero trabajador."²²

"Tradicionalmente se ha considerado obrero a todo individuo que presta un servicio predominantemente material, en forma subordinada y que por lo general labora en la industria, sin distinción en relación con los demás trabajadores de acuerdo con el Derecho Mexicano."²³

²¹ SANCHEZ ALVARADO. Alfredo. Ob. cit. P. 294.

²² Ibidem P. 295.

²³ Ibidem P. 296.

3. PATRÓN

"En el derecho romano, patrono (de *pater omnis*) quiere decir carga o cargo de padre y era el nombre que solía asignarse a cuantas personas tenían alguna obligación protectora con respecto a otras (padres e hijos, patricios y plebeyos, ciudadanos con sus clientes y los manumisores con el esclavo emancipado). Tanto la legislación como la doctrina alemana usan el término de dador de trabajo (*Arbeitgeber*), y lo contraponen al de tomador de trabajo (*Arbeitnehmer*) o aceptador de trabajo. La ley sindical italiana utiliza el nombre de dador de trabajo. Los anglosajones recurren al vocablo *employer* para nombrar al patrono, los franceses poseen *employeur*. En el derecho romano se le llamaba *conductor*".²⁴

El maestro **Cabanellas** nos dice: "El patrono o empresario, el empleador o capitalista, entre otras denominaciones más o menos sinónimas, es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él".²⁵

El licenciado **Alberto Briceño Ruiz** comenta que la raíz etimológica del concepto patrón, parte de un noble supuesto de protección, circunstancia que con el tiempo se desvirtuó, hasta llegar a considerar al patrón como explotador de servicios.²⁶

El maestro **Alfredo Sánchez Alvarado** define la palabra patrón como: "la persona física o jurídico-colectiva, (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada".²⁷

²⁴ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Ed. Orbea Argentina, 1968. P. 344.

²⁵ Ibidem P. 277.

²⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto Ob. cit. P. 154.

²⁷ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Ob. cit. P. 299.

El artículo 10º de la Ley Federal del Trabajo dice: "El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos".

El artículo 10º de la Ley Federal del Trabajo se reformó en 1970 suprimiendo la condición de la existencia de un contrato de trabajo.

El Lic. **Climent Beltrán** comenta: "El término patrón ofrece una mayor precisión jurídica que otros utilizados como equivalentes, tales como *empleadores* usados por la OIT, o el de *empresarios*, pues no todos los empleadores son verdaderos patrones, ya que pueden ser representantes o intermediarios, ni tampoco los patronos son necesariamente empresarios. Y aun en los casos de las propias empresas, resulta más adecuado el vocablo "patrón", pues no obstante la aparente identidad entre patrón y empresa el sujeto del contrato es la empresa pero el titular del mismo es el patrón, quien vincula a la empresa a las responsabilidades laborales, encontrándose el ejemplo más típico en la sustitución del patrón donde cabría éste y subsiste la misma empresa."²⁸

4. SALARIO

"Proviene del latín *salarium*. sal porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de sal".

"**Cásares** da como familia lingüística los siguientes vocablos: haber, dietas, sobresueldo, sobrepagas, quincena, semana, mensualidad, mesada, aniaga, acostamiento, comisión, situado, situación, anata, quitación, sabido, alata, vendaje, hachuras, regalia, travasia, obvensión, subvención, etc."

²⁸ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Ob. cit. P. 53

"**Barcia** en su Diccionario etimológico dice que sueldo es la cantidad que el Estado paga a sus empleados, y viene del antiguo francés *soulde*, hoy *sou*, de donde derivan la palabra soldado y soldada. Esta última voz parece tener su origen en sueldo, antigua moneda, igual a la vigésima parte de una libra, y que solía pagarse a los soldados".

Estipendio, es la cantidad estipulada de antemano por un trabajo cualquiera; deriva de *stare* y de *pondus*, estar o atenerse al peso o a la cantidad convenida para el pago.

Emolumento, es lo que aumenta nuestro haber y lo que hace crecer nuestros bienes, y expresa la idea de sobresueldo o gaje, como término opuesto a menoscabo o detrimento.

Honorarios, es como el salario distinguido, honroso, que se da a los profesionales académicos por sus trabajos particulares.

Se ha intentado distinguir entre remuneración y salario. Con el primer vocablo se designa entonces todo cuanto el empleado percibe por el ejercicio de su trabajo, provenga del empresario o de otra persona como ocurre, por ejemplo, con las propinas recibidas de un tercero. El término salario se reserva, dentro de tal criterio, para la retribución que abona directamente el empresario.

Tal oposición técnica no se encuentra realmente justificada: ya que la propina en el derecho mexicano se integra al salario, tal y como lo dispone la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XIV del Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros establecimientos análogos y de manera específica en los siguientes artículos:

Art. 346.- Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.

Art. 347.- 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 o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento en donde se presten los servicios.

A) Definiciones

Salario es: "el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a su disposición de aquel."²⁹

El artículo tercero de la Ley Española del Contrato de Trabajo contenía el siguiente criterio: "Cuanto reciba el trabajador, con motivo de la prestación de sus servicios y por razón de ellos, sea dinero efectivo u otra retribución, integra salario, siempre que sea consecuencia del contrato laboral y se traduzca en un beneficio material."³⁰

La ley de 1931 en su artículo 84 se refiere al salario como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo." La ley en vigor señala que "salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Desde luego que la ley mexicana no define el salario, sino se limita a consignar la obligación de pagar.

El maestro **Alberto Briceño Ruiz**, citando al autor **Ludovico Barassi**, señala que el salario es la contraprestación intercambiada con la prestación fundamental del trabajo y que imprime así a la relación contractual completa el carácter de relación a título oneroso. Y agrega que salario es: "la

²⁹ CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Ed. Omeba. Argentina, 1968. Pp. 570-572.

³⁰ Ibidem

prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia."³¹

B) Gratificaciones

"Posee la voz gratificación diversos matices económicos: a) Recompensa pecuniaria por un servicio eventual o por una prestación extraordinaria; b) Cualquier paga extra; c) Toda dádiva fundada en alguna causa beneficiosa o grata para quien la concede; d) Remuneración fija por el desempeño de ciertos servicios o cargos, sin el carácter de sueldo y hasta compatible con éste."³²

"En el sentido laboral estricto, las gratificaciones son los beneficios económicos, más en concreto, ciertas sumas de dinero, que el empresario concede en forma excepcional y también habitualmente a sus subordinados, en razón de servicios prestados por éstos y por las ventajas que en forma directa o indirecta le hayan reportado a la empresa. Para corresponder a su etimología, lo dado gratis o lo hecho por gratitud, la gratificación tiene que ser, al menos la primera vez, una liberalidad del empresario, sin título alguno para exigirla jurídicamente sus trabajadores. Por ese origen, se diferencia necesariamente del salario, estipulado como condición esencial, como contraprestación de los servicios en el contrato de trabajo".³³

Luego entonces la variedad de gratificaciones, desde las otorgadas inesperadamente para el trabajador hasta las convertidas en habituales y reguladas como primas a la producción o incentivos laborales, determina su difícil caracterización jurídica."

³¹ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. cit. Pp. 355-356

³² CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Ed. Omeba. Argentina, 1968. P.605.

³³ Ibidem P. 606.

El maestro Pla Rodríguez al respecto afirma que "el empresario no concede nunca nada a título gracioso o gratuito; por ello debe entenderse que cualquier beneficio que reciba el obrero como consecuencia del trabajo aunque tenga un origen unilateral, forma parte de su salario; porque no existe en realidad en tales casos *animus donandi*."³⁴

Por otro lado es importante considerar que los empresarios considerarán que su generosidad es arriesgada porque si lo que se da una vez tiene que volverlo a dar, se tiente a no darlo nunca.

5. PREMIOS EN EL ÁMBITO LABORAL

El salario a destajo es una especie del género de remuneración por rendimiento, una clasificación general de los salarios, cuyo cómputo se hace en función del rendimiento del trabajador. El premio asume formas variadas, que se pueden reducir a este elemento fisionómico común: la integración de un mínimo fijo de retribución, determinada por una cuota complementaria puesta en relación:

A) Con una mayor utilidad expresada de distinta manera (sea bajo el aspecto cuantitativo del resultado, o bien bajo el de la reducción de los costos: por ejemplo ahorro de materia prima, de combustible, etc.);

B) O bien con cualquier otro mérito: como, por ejemplo, una cierta antigüedad relativa a una actividad ejercida en condiciones destacadas de incomodidad (así, en el convenio colectivo de octubre de 1946, el premio atribuido al que ha ejercido en el subsuelo actividades mineras durante diez años consecutivos).

³⁴ Idem

El premio puede ser puesto en relación exclusivamente con el rendimiento del trabajo: son los llamados "*premios de producción*".

Es el caso de las formas varias que ha sabido idear, sobre todo, la organización científica del trabajo, en el campo de la llamada "*retribución con incentivo por tarea*", la cual presupone la predeterminación (tarea) de un dado rendimiento, a que el obrero de laboriosidad normal puede llegar en un tiempo determinado, y un premio (incentivo fijado de algún modo: proporcional, escalonado o fijo), sea por el ahorro de tiempo empleado, como por el mayor trabajo hecho.

El sistema más conocido de los diversos sistemas de retribución con incentivo y por tarea es el de Bédoux, un sistema que tiene elementos comunes con el destajo. Se diferenciaría de él porque la retribución mínima normal no está subordinada a un límite mínimo normal de tiempo: pero veremos que la predeterminación de un resultado medio de trabajo existe también aquí, sin estar garantizado el mínimo normal de retribución.

El premio, para ser eficaz, debe ponerse en una relación inmediata con "*el incremento de la productividad*", precisamente por este motivo sería mucho menos notable o hasta discutible la eficacia propulsora de un premio bajo forma de participación en las utilidades, que representa un estímulo demasiado lejano del esfuerzo acrecentado del trabajador, una compensación sujeta a la presión (no fácilmente perceptible por parte de los trabajadores) de circunstancias y factores extraños a aquel esfuerzo. Así, desde el punto de vista de la racionalización del trabajo, los efectos útiles de la participación son muy limitados.³⁵

A estos tipos de salario por rendimiento distintos del destajo se los llama salarios con prima o premio (sobreentendiéndose que se trata de primas o premios a la mayor producción). Esta denominación les viene, de que se puede diferenciar generalmente, dos partes del salario: una,

³⁵ BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo III. Ed. ALFA. Argentina, 1953. P.60.

frecuentemente llamada salario "básico", que recompensa un rendimiento también "básico"; y otra que es la "prima" o "premio" que retribuye el rendimiento superior al "básico".¹⁶

6. CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

En el texto constitucional se utiliza la expresión "*capacitación o adiestramiento*", y la ley se refiere a la "*capacitación y adiestramiento*"; pero en ninguno de los ordenamientos se precisa la diferencia. La palabra "*adiestramiento*" fue adicionada a la iniciativa presidencial de 1968 por el Poder Legislativo Federal, sin una explicación que precisara la razón.

Al respecto el Maestro **Mario de la Cueva** dijo: "Esperamos que los intérpretes no escriban varios volúmenes como introducción a la diferencia entre capacitación y adiestramiento. Creemos que para concluir, que el legislador de 1978 obró bien al no introducir en los artículos 153-A y siguientes ninguna diferencia, pues lo importante es que, en efecto, se prepare a los hombres para desarrollar sus aptitudes y cumplir su actividad con la mayor eficiencia."¹⁷

A) Capacitación

Es el acrecentamiento de las cualidades y aptitudes que el trabajador o empleado debe poseer con el fin de adaptarse a lo requerido por el puesto, o poder obtener una mayor jerarquía, hacer a uno apto, habilitarle para algo.

¹⁶ DEVALI, Mario y Justo López. *Tratado de Derecho del Trabajo*. Segunda Edición. Tomo II. Ed. La Ley Argentina, 1972. P. 570

¹⁷ MARQUET GUERRERO, Porfirio. *El Marco Jurídico de la Capacitación*. Revista Laboral. N°11. Ed. ECASA Mexico, 1993. P. 54

Para el Doctor **José Dávalos**, la capacitación implica el habilitar al trabajador, tenerlo en aptitud de desempeñar una actividad superior a la que realiza, a través de la obtención de conocimientos nuevos, dicho en otras palabras, "acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar y/o a desarrollar las aptitudes de una persona, con el afán de prepararlo para que desempeñe adecuadamente su ocupación o puesto de trabajo y los inmediatos superiores. Su cobertura abarca entre otros, los aspectos de atención, memoria, análisis, síntesis y evaluación de los individuos; respondiendo sobre todo al área del aprendizaje cognoscitiva."³⁸

Para el maestro **Guillermo Hori Robaina**, "Capacitación es el proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de que ésta obtenga y desarrolle la concepción de ideas abstractas mediante la aplicación de procesos mentales y de la teoría, para tomar decisiones no programadas."³⁹

B) Area del Aprendizaje Cognoscitiva

"Comprende aquellos procesos de tipo intelectual que influyen en el desempeño de una actividad, tales como atención, memoria, análisis, abstracción y reflexión. Abarca básicamente el análisis y perfeccionamiento del pensamiento cuantitativo y cualitativo."⁴⁰

³⁸ DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa. México, 1985. P 263

³⁹ HORI ROBAINA, Guillermo. El Adiestramiento y la Capacitación (tesis profesional) Facultad de Comercio y Administración UNAM México, 1970. P 48

⁴⁰ REZA TROSINO, Carlos. Principales Definiciones y Conceptos en Materia de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores. Revista Laboral N° 12. Ed. Ecasa. México, 1993. Pp 97-98.

C) Adiestramiento

Adiestramiento es enseñar, instruir, guiar y encaminar a una persona para que se perfeccione en el puesto que desempeña.

“Acción o conjunto de acciones tendientes a proporcionar, desarrollar y/o a perfeccionar las habilidades motoras o destrezas de un individuo, con el fin de incrementar su eficiencia en su puesto de trabajo. Su cobertura comprende los aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos y motoras, respondiendo sobre todo al área de aprendizaje psicomotriz.”⁴¹

Para el maestro **Hori Robaina**, “Adiestramiento es el proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de desarrollar su habilidad o destreza para operar o manipular un conjunto de decisiones programadas.”⁴²

D) Área del Aprendizaje Psicomotriz

“Comprende aquellos aspectos de habilidades y destrezas; es decir, actividades que realiza un individuo que aunque dependen de procesos cognoscitivos, son físicamente observables. Abarca lo correspondiente a la coordinación y equilibrio de los movimientos.”⁴³

⁴¹ Idem

⁴² HORI ROBAINA, Guillermo. Ob. cit. P-48.

⁴³ REZA TROSINO, Carlos. Ob. cit. P-98.

7. LA CONCERTACIÓN SOCIAL

A) Concertación Social

Gramaticalmente el concepto concertar, deriva del latín concertare, que significa componer, ordenar, arreglar una cosa o varias. También esta palabra representa la idea de pactar, ajustar, tratar o acordar un negocio.

Tratar de conceptualizar a la concertación, no sólo resulta una tarea ardua sino que tiene la dificultad de encontrar tantos tipos de concertación como países que la han practicado existen. Para algunos la concertación puede encontrar reminiscencias en las ideas "rousseauianas" del "contrato social," en la medida que buena parte de la sociedad manifiesta, a través de sus representantes, su sentir respecto de un determinado problema. En otros análisis la concertación social es presentada como una expresión más acabada y ampliada de la negociación colectiva. otros autores prefieren referirse a la concertación como un fenómeno más o menos presente a lo largo de la historia teniendo en cuenta sobre todo una perspectiva política.⁴¹

Para el Dr. **Mario Pasco Cosmópolis** la concertación social es un mecanismo de amortización de intereses macrosociales y económicos, con miras a lograr acuerdos de política global. Fenómeno tripolar o triangular involucra a trabajadores, empresarios y al propio Estado. Lo más novedoso en ella es el cambio de roles tradicionales, en especial el rol del Estado: éste deja su posición de espectador o árbitro para comprometerse. Pero hay también un cambio en el rol del sindicato, que debe pasar de la lógica del conflicto a la lógica del compromiso. Concertación social no es, por cierto, un simple acuerdo eventual sobre tópicos y temas aislados, ni el esporádico consenso en ciertas coyunturas; no es tampoco, la coalición de dos partes en contra de una tercera, un tripoide de dos pies. Es más bien un acercamiento deliberado y permanente que "sólo cumple con sus

⁴¹ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Reflexiones sobre la Concertación en México Revista Laboral N°5. Ed. ECASA. Mexico. 1992. P 10

finalidades si existe la debida correspondencia entre lo que se declara y se hace; si los propósitos que la animan y justifican son genuinos y duraderos; si las responsabilidades que de ella derivan no limitan de manera desigual las prerrogativas inherentes a los partícipes sociales; si los interlocutores aprecian que existe equilibrio apropiado entre los compromisos adquiridos y los beneficios esperados; si en su concepción y desarrollo se tienen presentes las tradiciones, valores, circunstancias y proyecciones de la respectiva sociedad nacional; si se la considera un medio y no un fin, y si cuenta con los mecanismos y el entorno institucional apropiados”.⁴⁵

B) Los Pactos

La palabra Pacto tiene múltiples acepciones que es recomendable señalar y que son las siguientes: acomodamiento, acuerdo, ajuste, alianza, armonía, arreglo, asiento, avenencia, compromiso, componenda, concierto, contrato, convención, conveniencia, convenio, emplasto, estipulación, inteligencia, negociación, obligación, transacción y tratado. De todas las expresiones que han quedado precisadas obtenemos un común denominador, que es: una manifestación de voluntad de dos o más personas para alcanzar un objetivo o un propósito común, con obligada observancia.”⁴⁶

“La *concertación social* en el caso mexicano se presentó bajo la forma de *pactos* sociales sobre todo en materia económica con el fin de encontrar soluciones *concertadas*, como parte de una estrategia encaminada a superar la grave crisis económica por la que atravesaba el país. La concertación apareció como el reflejo de una búsqueda de nuevas alternativas a situaciones que tal vez el sistema jurídico en su totalidad no había previsto o había previsto de manera insuficiente”.⁴⁷

⁴⁵ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Desempleo y Concertación Social. Revista Laboral N°5. Ed. ECASA. México, 1992. P.92.

⁴⁶ SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Pactos. Revista Laboral N°2. Ed. ECASA. México, 1992. P.23.

⁴⁷ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Ob. cit. P. 9.

8. PRODUCTIVIDAD

A) Origen

"En sentido formal, tal vez la primera vez que se mencionó la palabra *productividad* fue en un artículo de Quesnay en el año de 1766. Más de un siglo después, en 1883, Littré definió la productividad como la *facultad de producir*, es decir, el deseo de producir. Sin embargo, no fue sino hasta principios del siglo veinte que el término adquirió un significado más preciso como una relación entre lo producido y los medios empleados para hacerlo".

En 1950, la Organización para la Cooperación Económica Europea (OCEE) ofreció una definición más formal de productividad:

Productividad es el cociente que se obtiene al dividir la producción por uno de los factores de la producción del capital, de la inversión o de la materia prima según si lo que se produjo se toma en cuenta respecto al capital, a la inversión o a la cantidad de materia prima, etc.

David J. Sumanth, en su libro Ingeniería y Administración de la Productividad nos ofrece un cuadro para conocer los antecedentes más importantes del desarrollo del concepto productividad, que a continuación presento:

SIGLO XVII	QUESNAY	1766	LA PALABRA PRODUCTIVIDAD APARECE POR PRIMERA VEZ.
SIGLO XIX	LITTRÉ	1883	"FACULTAD DE PRODUCIR"

SIGLO XX	EARLY	DÉCADA DE 1900	"RELACIÓN ENTRE PRODUCCIÓN Y LOS MEDIOS EMPLEADOS PARA LOGRARLA"
	OCEE	1950	"COCIENTE QUE SE OBTIENE AL DIVIDIR LA PRODUCCIÓN POR UNO DE LOS FACTORES DE LA PRODUCTIVIDAD".
	DAVIS	1955	"CAMBIO EN EL PRODUCTO OBTENIDO POR LOS RECURSOS GASTADOS".
	FABRICANT	1962	"SIEMPRE UNA RELACIÓN ENTRE PRODUCTIVIDAD E INSUMOS".
	KENDRICK Y CREAMER	1965	DEFINICIONES FUNCIONALES PARA LA PRODUCTIVIDAD PARCIAL, DE FACTOR TOTAL.
	SIEGEL	1976	"UNA FAMILIA DE RAZONES ENTRE LA PRODUCCIÓN Y LOS INSUMOS".
	SUMANTH	1979	PRODUCTIVIDAD TOTAL-LA RAZÓN DE PRODUCCIÓN TANGIBLE ENTRE INSUMOS TANGIBLES.⁴⁸

⁴⁸ SUMANTH, David J. Ingeniería y Administración de la Productividad. Ed. Mc Graw Hill. México, 1990. Pp. 3-4.

B) Definiciones

En las décadas de 1950 y 1960, cuando los economistas estaban seriamente preocupados por la investigación acerca de la productividad (a nivel nacional y sectorial), parece haber existido menos confusión sobre la definición de la productividad. En años recientes, cuando todos hablan de productividad, se han observado distorsiones en la definición básica. La definición de productividad varía ligeramente según si quien la da es un economista, un contador, un administrador, un político, un líder sindical, un ingeniero industrial o un abogado.

"Se entiende por *productividad* la relación entre el producto y los factores utilizados para su obtención por tanto, el problema de aumentar la productividad consiste en utilizar más eficazmente esos factores de producción de manera que pueda producirse la máxima cantidad de bienes, mediante la acertada combinación de insumos, con la finalidad de lograr un costo unitario más bajo. Se habla de la productividad global si se toman en cuenta todos los insumos relacionados con el producto".⁴⁹

El *Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y Calidad* define a la productividad como un concepto que trasciende a 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 como 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 por ella.

⁴⁹ KLEIN, Alfred W. *La Productividad como Criterio de Inversión. Guía para la Evaluación de Proyectos Industriales*. Ed. Banco de México. México, 1961. P. 27.

Según la **OIT**, productividad puede definirse como la razón entre lo producido y los factores de producción, es decir, entre la cantidad de bienes producidos y la cantidad de recursos invertidos en su producción. El concepto de bienes producidos comprenderá todos los bienes y servicios que llenan alguna necesidad, no sólo los productos industriales y agrícolas sino también los servicios médicos, profesores, de personas que trabajan en tiendas, oficinas, empresas de transportes, etc. Podemos constatar que la definición incluyó a los servicios desde hace más de 40 años.

A continuación presento mi definición, la cual expongo de manera más detallada en el capítulo cuarto de la presente tesis. En una **relación de trabajo** la productividad es consecuencia de la **capacitación y el adiestramiento**, consiste en que el trabajador aproveche de manera eficiente los recursos puestos a su disposición para que obtenga u ofrezca con ellos una mayor calidad y cantidad de productos o servicios en el menor tiempo posible.

C) Productividad Parcial, del Factor Total y Productividad Total

PRODUCTIVIDAD PARCIAL.

"La productividad parcial es la razón entre la cantidad producida y un solo tipo de insumo. Por ejemplo la productividad del trabajo (el cociente de la producción entre la mano de obra) es una medida de productividad parcial. De manera parecida, la productividad del capital (el cociente de la producción entre el insumo de capital) y la productividad de los materiales (el cociente de la producción entre el insumo de materias primas) son ejemplos de productividades parciales."⁵⁰

PRODUCTIVIDAD DE FACTOR TOTAL.

La productividad de factor total es la razón de la producción neta con la suma asociada con los (factores de) insumos de mano de obra y capital. Por "producción neta" se entiende producción

⁵⁰ REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Un Enfoque Jurídico de la Productividad* Revista Laboral. Numero 25. Ed ECASA México, 1994. P. 10

total menos servicios y bienes intermedios comprados. Nótese que el denominador de este cociente se compone sólo de los factores de insumo de capital y trabajo.

PRODUCTIVIDAD TOTAL.

La productividad total es la razón entre la producción total y la suma de todos los factores de insumo. Así, la medida de productividad total refleja el impacto conjunto de todos los insumos al fabricar los productos.⁵¹

La **Productividad Nacional** ha sido definida como el producto total en relación con el insumo de fuerza de trabajo. Para algunos propósitos, esta definición es adecuada, pero a nivel de empresa la fuerza de trabajo debe equilibrarse con otros recursos productivos en una combinación que sea factible. La productividad es un concepto sistemático, que se refiere a la conversión de insumos en productos en el sistema que se considere. Este concepto dinámico puede definirse como los productos relacionados con los cuatro principales insumos de recursos de una empresa:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Productos}}{\text{Mano de Obra, Capital, Materiales, Energía}}$$

“La productividad así definida puede considerarse como la **productividad total**. En cambio los productos relativos a uno, dos o tres de los insumos son **mediciones parciales** de la productividad. El producto por hora de trabajo, toneladas embarcadas por empleado, clientes servidos por dólar de nómina de pagos, unidades producidas por kilovatio hora, y otras relaciones similares, son mediciones parciales de la productividad.”⁵²

⁵¹ Idem

⁵² EVERETTE, Adam Jr. James C. Hershauer y William A. Ruch. Productividad y Calidad su Medición como Base del Mejoramiento. Ed. Trillas. México. 1985. P 19

D) La Producción y sus Diferencias con la Productividad

El término "productividad" con frecuencia se confunde con el término "producción". Muchas personas piensan que a mayor producción, mayor es la productividad, esto no es necesariamente cierto. **Producción** se refiere a la actividad de producir bienes y/o servicios, mientras que **Productividad** se refiere a la utilización eficiente de los recursos (insumos) al producir bienes y/o servicios (productos).

Si se observa en términos cuantitativos, la producción es la cantidad de productos que se produjeron, mientras que la productividad es la razón entre la cantidad producida y los insumos utilizados.

"Etimológicamente la palabra producción viene del latín *producere*, que significa hacer salir, crear sus acepciones usuales son acción de producir, cosa producida, acto o modo de producirse.

"En el orden histórico, las diferentes escuelas le atribuyen al concepto *productividad* distinto significado: los fisiócratas afirmaron que sólo la agricultura podía generar riqueza, o como decía Quesnay *un producto neto*. Los clásicos ingleses, encabezados por Adam Smith, juzgaron productivos no solamente a los agricultores, sino también a los industriales y a los comerciantes, estableciendo algunas excepciones como: el trabajo de las domésticas, los artistas, de los músicos, de los abogados y de los sacerdotes. Los economistas de la segunda mitad del siglo XIX, acaban con la dicotomía entre trabajos productivos y trabajos improductivos, y en la actualidad es unánimemente admitido, el concepto amplio de producción, según el cual existe producción cada vez que existe un aumento de utilidad en los bienes anteriormente existentes, mediante la labor coordinada de los factores o agentes de la producción".⁵³

⁵³ JIMENEZ ALONSO, Jorge. Salario y Productividad. Revista Laboral N°12. Ed. ECASA. Mexico, 1993. Pp. 16-17

9. EFICIENCIA, EFECTIVIDAD Y CALIDAD

A) Eficiencia

La eficiencia es definida como: Razón entre la producción real obtenida y la producción estándar esperada. Que tiene virtud o facultad para lograr un efecto determinado. La acción con que se logra este efecto.

"El concepto que se da a la eficiencia como principio de la organización, establece que: una estructura de organización es eficiente si facilita la obtención de los objetivos deseados, con el costo mínimo o con el menor número de imprevistos".⁵⁴

B) Efectividad

Es el grado en que se logran los objetivos. En otras palabras, la forma en que se obtiene un conjunto de resultados refleja la efectividad, mientras que la eficiencia con la "*virtud o facultad para lograr un efecto determinado*" en los recursos. La productividad es una combinación de ambas, ya que la efectividad está relacionada con el desempeño y la eficiencia con la utilización de recursos.⁵⁵

En resumen, se puede decir, que en su acepción básica más amplia el problema de aumentar la productividad puede definirse como el problema de utilizar en forma más **eficiente** todos los recursos de la producción, de utilizarlos para producir tantos bienes y servicios como sea posible, de los tipos más solicitados por los adquirentes y al menor precio posible.

⁵⁴ DICCIONARIO DE POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Colegio de Licenciados en Ciencias Políticas y Administración Pública, A.C. México, 1978. P. 459.

⁵⁵ DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ESPASA. Octava Edición Tomo XIX. Ed. Espasa. Madrid, 1979. P. 416.

C) Calidad

La palabra calidad proviene del latín *qualitas-ōtis*; El concepto en francés es *qualité*, en italiano *qualità*, en inglés *quality*, en alemán *Qualität, Eigenschaft*. Significa: Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie.⁵⁶

"Es la manera de ser de una persona o cosa, es también la naturaleza y demás circunstancias que se requieren y determinan un cosa u objeto".⁵⁷

Según **Kaoru Ishikawa** existen dos maneras de definir *calidad*. La primera tiene un enfoque estrecho y se refiere en esencia al producto cuyas características deben estar de acuerdo con ciertas normas. Por el contrario, la segunda tiene una concepción mucho más amplia, pues considera la calidad como el resultado de la calidad del trabajo, de los procesos productivos, del personal obrero y ejecutivo, de la planeación, etcétera. *Productividad* y calidad forman parte de un mismo todo, por eso se habla de calidad total, enfatizando en la interdependencia que debe existir entre todos los elementos que componen la empresa para producir con la más alta calidad.

Conforme a **Deming**, la calidad debe construirse en cada fase del proceso desde la recepción de los insumos y refacciones hasta el comportamiento del producto en manos del cliente.

⁵⁶ DICCIONARIO ENCICLOPÉDICO ESPASA. Octava Edición Tomo V. Ed. Espasa. Madrid, 1979. P.416.

⁵⁷ LÓPEZ MENDOZA, Araceli. *Capacitación, Calidad y Salario ante el TLC*. Revista Laboral N°12, Ed. ECASA. México, 1993. P.35.

CAPÍTULO II
ANTECEDENTES

1. LA CUESTIÓN SOCIAL, EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA PRODUCTIVIDAD

En el presente capítulo se analizarán sucintamente, en sus rasgos más esenciales, las grandes corrientes doctrinarias sociales y económicas contemporáneas, señalándose sus vinculaciones con el derecho del trabajo y con la productividad, analizando los sistemas que se han ideado en los últimos años para explicar la organización de la sociedad y especialmente para solucionar la *cuestión social*.

A) La Cuestión Social

Por *cuestión social* o *problema social* "se entiende al conjunto de males que aflige a ciertos sectores de la sociedad, los remedios que puedan ponerle término y la paz que solucione la lucha de clases entre pobres y ricos. Para **León XIII**, en la Encíclica *Rerum Novarum*, consiste en el estudio de los males que aquejan a las clases inferiores y de los medios más justos, eficaces y oportunos para conjurarlos."⁵⁸

El sociólogo italiano **Oligiati** define la *cuestión social* como "el conjunto de males que actualmente reinan en la sociedad respecto del trabajo, de los cuales deseamos conocer las causas y buscar los remedios". Por lo que, la *cuestión social* es, además de un problema económico, una cuestión moral, por su origen, sus defectos y solución.

Muchos de los principios básicos en las doctrinas sociales de nuestro tiempo fueron sustentados desde hace muchos siglos por religiones, filosofías, reformadores, moralistas y políticos de

⁵⁸ HERNANDEZ RUEDA, Lupo *Manual de Derecho del Trabajo*. Tomo I. Ed. Instituto de Estudios del Trabajo. República Dominicana. 1976. P. 32.

diferentes épocas y civilizaciones; Al respecto el maestro **Rafael Caldera** nos dice que: “El conjunto de problemas que rodean al hombre, ha sido siempre virtualmente el mismo, pero su complejidad ocasiona su marcha incesante, de problema en problema. Cada nueva época esta definida por la preferente atención a uno determinado. Al estudiarlo, como por sorpresa se descubre que es tan antiguo como el mundo, pero, en realidad, es propio de la época, ya que es en ella cuando adquiere caracteres predominantes y específicos” y agrega: “El siglo actual está dominado por el problema económico-social, y especialmente en el aspecto de la organización de la *producción* y la *producción de la riqueza*.”⁵⁹

B) El Derecho del Trabajo y la Productividad

El pensamiento científico ha sufrido una intensa evolución. Hacia mediados del siglo XIX se profundiza la separación entre las distintas ramas del saber, los estudiosos de los problemas sociales y culturales se apartan generalmente del conocimiento de las ciencias naturales, por considerarlas demasiado dedicadas a la *técnica y a la producción*, y muy poco al hombre. Tal es el caso de la *productividad* y el *derecho del trabajo*, cuyos orígenes fueron diversos, la primera proviene de la economía y la segunda de las conquistas laborales producto de auténticas luchas sociales gestadas a partir de la revolución industrial, con ello pareciera que los términos tienen un origen antagónico, pero debemos considerar sus coincidencias y divergencias en el tiempo y el espacio para conocer cuales fueron los sucesos que provocaron su aproximación. Actualmente la productividad debe coadyuvar a la solución de los problemas sociales vinculándose al derecho del trabajo para regular sus beneficios, alcances y efectos jurídicos, económicos y sociales.

⁵⁹ HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. Ob. cit. P.33

2. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Para el presente estudio la Revolución Industrial es el movimiento principal del siglo XVIII y XIX, previo a él, hubieron muchos y muy variados hechos que pueden considerarse antecedentes inmediatos de nuestra materia, de la productividad y de la misma Revolución Industrial. Por su importancia, menciono en el presente capítulo a dos de ellos que se gestaron en Francia y que son la fisiocracia y la Revolución de 1848.

A) La Fisiocracia

En el siglo XVIII, los fisiócratas definen por primera vez a la productividad como “**la facultad de producir**”. La fisiocracia surge en Francia, un poco con carácter propio y un poco como reacción contra el mercantilismo que se caracterizó por un afán de intervencionismo del Estado en la vida económica en casi todas sus formas. El comercio, precio, salarios y aun formas de trabajo, pretendieron ser reglamentados oficialmente.

Los fisiócratas impugnaban la multiplicidad de cargas fiscales y abogaban por un impuesto único; consideraban que solamente la **tierra es productiva** en sentido estricto, porque todas las demás actividades constituían meras transferencias o modificaciones de las mercancías.

Fueron partidarios del derecho natural, consideraban que el más importante de los derechos del individuo consiste en el goce de los frutos de su trabajo, proponían que el Estado debía intervenir lo menos posible en los asuntos económicos a menos de que se tratase de dar protección a la vida, a la propiedad privada y a la libertad de contratación. El deseo de limitar al extremo la

intervención del Estado, llegó a convertirse en una de las exigencias del *liberalismo económico*.⁶⁰

B) La Revolución de 1848

En el gobierno de Luis Felipe, existía una exigencia creciente de reformas electorales, ya que bajo el dominio de la burguesía financiera, únicamente las personas más adinerados podían elegir y ser electas.

En febrero de 1848 estalla la sublevación; el rey abdica y se proclama la República. En el gobierno provisional hay dos *representantes obreros*. Inmediatamente surgen las contradicciones entre la burguesía, que quiere un Estado liberal, y el proletariado que por primera vez, aparece con sus propias demandas de un *Estado Social*. Se convoca a una Asamblea Constituyente, el gobierno provisional renuncia ante ella y el nuevo gabinete trabaja ya sin los representantes obreros, proclamándose la Constitución Republicana.⁶¹

C) La Revolución Industrial

A fines del siglo XVIII y principios del XIX, Inglaterra fue evolucionando de aristocrática en democrática. En aquella época, los burgueses eran los ricos terratenientes, dueños de Burgos quienes tenían derecho a votar junto con la nobleza y la alta aristocracia. Una serie de revoluciones de carácter económico e industrial conmovió el suelo inglés mientras reformas sucesivas iban trasformando la Gran Bretaña en un estado liberal de tipo moderno.

⁶⁰ ALVEAR ACEVEDO, Carlos. *Manual de Historia de la Cultura*. Decimaséptima Edición. Ed. Jus. México, 1987. Pp. 328-329.

⁶¹ BROM, Juan. *Esbozo de Historia Universal*. Decimoquinta Edición. Ed. Grijalbo. México, 1981. P.179.

La esencia de la Revolución Industrial fue la sustitución del trabajo realizado a mano por el de la máquina, surgiendo la producción a gran escala que elimina el despilfarro debido a la *ineficiencia* o duplicación de esfuerzos en las pequeñas plantas. Algunas de sus características fueron las siguientes:

A) Fue una revolución lenta y a largo plazo, los métodos mecánicos de trabajo tuvieron que luchar para imponerse. No hubo quebrantamiento brusco de las formas de trabajo conocidas. La resistencia humana a la revolución industrial fue activa y parcialmente eficaz;

B) No fue una revolución total: Formas antiguas y nuevas coexistieron;

C) Fue una revolución individualista: El resultado de millares de esfuerzos individuales, sin orientación ni control con éxito (egoísmo ilustrado); y

D) Los trabajadores no tomaron parte en la expansión de las riquezas producidas por la revolución industrial, y si participaban era escasamente y con retraso.⁶²

D) Consecuencias Jurídicas y Laborales de la Doctrina Liberal

Como ya se hizo mención, los principios de la doctrina liberal-individualista se fundamenta en la teoría del derecho natural y de los derechos del ser humano, como corolario de los enciclopedistas franceses. El principio *laissez faire, laissez passer, dejad hacer dejad pasar*, regía las actividades empresariales de la época. De este modo, el hombre fue explotado por el hombre en nombre de la libertad: el trabajo era una mercancía sujeta a la ley de la oferta y la demanda, mientras el Estado se mantenía al margen de todo. La miseria, la injusticia, el desamparo total, llevaron a los trabajadores a la rebelión, a la formación del sindicato, a la

⁶² Ibidem P.30

huelga y a la lucha abierta por el reconocimiento de sus derechos, se comenzó a ver que la presión debía ser ejercida no contra un patrón individual o contra una nueva máquina, sino contra los poderes públicos y contra los poderes reunidos. No para retener el progreso individual, sino para que los beneficios llegaran a la masa de los asalariados. Se estaba asistiendo de esta manera al nacimiento del sindicalismo moderno.⁶³

Las coaliciones y sindicatos obreros, durante mucho tiempo fueron prohibidos. La huelga fue considerada un delito. Las más famosas leyes al respecto, fueron el *Edicto de Turgot* y la *Ley Chapellier* votada en Francia, señalaba en su exposición de motivos que: "No existe más interés en una Nación que el particular de cada individuo y en general de la colectividad". El código de Napoleon de 1804 ignoraba a los trabajadores, regulaba su contratación bajo las normas del contrato de arrendamiento, imponiéndoles condiciones laborales notoriamente inhumanas. El código penal francés de 1884 castigaba duramente las huelgas. Ante esta situación, el Estado intervino, dictando las primeras leyes sociales y del trabajo. Al respecto el maestro **Mario de la Cueva** nos dice: "El Derecho del Trabajo es resultado de la división honda que en el siglo pasado produjo entre los hombres el régimen individualista y liberal. No quiere decir que no haya existido en otras épocas un derecho del trabajo, pues es indudable que a partir del instante en que desapareció la esclavitud y se inició el trabajo libre, principiaron los hombres a prestar sus servicios mediante un contrato que hubo de regular el derecho. Pero esas normas eran, por su fundamento y su finalidad, distintas del actual derecho del trabajo."⁶⁴

⁶³ HERNANDEZ RUEDA, Lupo Ob cit P.31

⁶⁴ DE LA CUEVA, Mario. Ob cit P.8.

3. EL SOCIALISMO Y LA DOCTRINA SOCIAL DE LA IGLESIA

La crisis del liberalismo propició la aparición del fenómeno *intervencionista*, la aparición de la conciencia colectiva y de un sentimiento de solidaridad. La intervención del Estado quedó afirmada ya hacia la mitad del siglo XIX en las relaciones entre empresarios y trabajadores. Sin embargo, no se manifestó plenamente en el orden económico hasta el siglo XX. Los fundamentos del Estado liberal fueron atacados desde todos los flancos imaginables, no resultando contradictorio, sino comprensible, el que doctrinas tan opuestas entre sí como el *catolicismo* y el *marxismo* coincidieran en su postura de negar el sistema liberal.⁶⁵

A) El Socialismo

Con el afán de resolver el "*problema social*" obrero, originado en la aparición del proletariado, surgen varias teorías que proclaman la necesidad de poner nuevos sistemas de producción al servicio de la sociedad. Todas las ideas socialistas quieren la abolición de la propiedad privada sobre los medios de producción y la implantación de la propiedad social en diferentes formas.⁶⁶

B) El Socialismo Utópico

Este socialismo tuvo gran influencia en la evolución del derecho del trabajo. Los escritores que formaron esta tendencia se dieron cuenta de los defectos del régimen capitalista, de la injusticia

⁶⁵ ALONSO GARCÍA, Manuel. *Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo*. Ed. BOSCH España, 1958. Pp 146-147

⁶⁶ BROM, Juan. Ob. cit. P. 165.

de la propiedad privada y de la necesidad de una reforma social; muchas de sus teorías fueron recogidas por **Marx** y **Engels** y entraron así al patrimonio socialista. En opinión del Maestro **Mario de la Cueva** estas ideas sufrieron dos grandes errores:

A) El creer que era posible convencer a la burguesía para que, voluntariamente, efectuara la reforma;

B) El haber formulado planes fantásticos.

Lo que es indudable es que estos socialistas fueron los iniciadores del derecho del trabajo. La crítica del socialismo utópico al derecho de propiedad y a la explotación que el proletariado, mujeres y niños era víctima, sirvió fundamentalmente para despertar la conciencia de la burguesía e inducirle a un trato más humano de los obreros.⁶⁷

Algunos de los escritores más destacados de esta tendencia fueron Roberto Owen y Saint Simon, quienes expresaron lo siguiente:

Roberto Owen; A principios del siglo XIX, aplicó una serie de reformas en su propia empresa; prohibió el trabajo a los menores de diez años, y les puso escuelas, redujo la jornada de trabajo, mejoró en general el nivel de vida de sus operarios y el resultado fue, para sorpresa de todos, un aumento de las ganancias.

Saint Simon; Sostiene que la monarquía debe apoyarse en los productores más inteligentes, considerando como tales a los obreros y a los industriales, se les considera entre los pensadores del socialismo, porque exige la planeación nacional de la economía a favor de los pobres y en contra de los ociosos.⁶⁸

⁶⁷ DE LA CUEVA, Mario. Ob.cit. Pp 71-72

⁶⁸ BROM, Juan. Ob. cit. P.167

C) El Socialismo Científico

En el aspecto de la economía el marxismo considera que el valor de una mercancía (expresado comercialmente en su precio) es el resultado del trabajo socialmente necesario para producirla (el trabajo que necesita una sociedad, en promedio). La fuerza de trabajo del obrero, a su vez, es otra mercancía, comprada en el salario. Su valor consistirá en lo necesario para producir esa fuerza de trabajo, lo que equivale al mantenimiento mismo del obrero (esto se refiere al asalariado como clase social, incluyendo a los niños y ancianos y varía de acuerdo con la tradición y otros factores). Pero el obrero siempre produce más de lo que necesita para mantenerse, y esta diferencia, la *plusvalía*, es en lo fundamental la ganancia del capitalista.

Según avanza la técnica y la *productividad del trabajo*, aumenta la parte del valor (la plusvalía) que queda en manos del capitalista. El marxismo considera necesario socializar, o sea, pasar a propiedad colectiva los medios de producción. Esto sólo puede realizarse por medio del dominio del proletariado, única clase social interesada hasta el final en esta transformación, aboliendo la explotación del hombre por el hombre con una sociedad sin clases.⁶⁹

D) El Manifiesto Comunista

El manifiesto, se publica a principios de 1848, se reproduce en múltiples ediciones; de 1872 a 1890 con prefacios de **Federico Engels**, quien reconoce la dinámica del documento y la necesidad de sujetarlo a interpretaciones y cambios, que no efectúa para mantener su valor histórico. El contenido del manifiesto, en relación a la situación prevaleciente decía: Toda la sociedad va dividiéndose, en dos grandes campos enemigos, en dos clases que se enfrentan directamente: la burguesía y el proletariado. La burguesía moderna, con la conquista del poder político ha establecido una explotación abierta, descarada, directa y brutal; por su parte los

⁶⁹ Idem

C) El Socialismo Científico

En el aspecto de la economía el marxismo considera que el valor de una mercancía (expresado comercialmente en su precio) es el resultado del trabajo socialmente necesario para producirla (el trabajo que necesita una sociedad, en promedio). La fuerza de trabajo del obrero, a su vez, es otra mercancía, comprada en el salario. Su valor consistirá en lo necesario para producir esa fuerza de trabajo, lo que equivale al mantenimiento mismo del obrero (esto se refiere al asalariado como clase social, incluyendo a los niños y ancianos y varía de acuerdo con la tradición y otros factores). Pero el obrero siempre produce más de lo que necesita para mantenerse, y esta diferencia, la *plusvalía*, es en lo fundamental la ganancia del capitalista.

Según avanza la técnica y la *productividad del trabajo*, aumenta la parte del valor (la plusvalía) queda en manos del capitalista. El marxismo considera necesario socializar, o sea, pasar a propiedad colectiva los medios de producción. Esto sólo puede realizarse por medio del dominio del proletariado, única clase social interesada hasta el final en esta transformación, aboliendo la explotación del hombre por el hombre con una sociedad sin clases.⁶⁹

D) El Manifiesto Comunista

El manifiesto, se publica a principios de 1848, se reproduce en múltiples ediciones; de 1872 a 1890 con prefacios de **Federico Engels**, quien reconoce la dinámica del documento y la necesidad de sujetarlo a interpretaciones y cambios, que no efectúa para mantener su valor histórico. El contenido del manifiesto, en relación a la situación prevaleciente decía: Toda la sociedad va dividiéndose, en dos grandes campos enemigos, en dos clases que se enfrentan directamente: la burguesía y el proletariado. La burguesía moderna, con la conquista del poder político ha establecido una explotación abierta, descarada, directa y brutal; por su parte los

⁶⁹ Idem.

obreros, obligados a venderse al detalle, son una mercancía como cualquier otro artículo de comercio, no solamente son esclavos de la clase burguesa, del Estado burgués, si no diariamente, a todas horas, esclavos de la máquina, del capataz y, sobre todo, del patrón y de la fábrica.⁷⁰

Con relación a la propiedad señala que el proletariado no tiene propiedad. Los propietarios no pueden conquistar las fuerzas productivas sociales, sino aboliendo su propio modo de apropiación en vigor, y por tanto, todo modo de apropiación existente hasta nuestros días. Los propietarios no tienen que salvaguardar; tienen que destruir todo lo que hasta ahora ha venido garantizando y asegurando la propiedad privada existente. En la sociedad comunista, el trabajo acumulado no es más que un medio de ampliar, enriquecer y hacer más fácil la vida de los trabajadores.

Sobre el *problema social*, el manifiesto dice: La historia de todas las sociedades que han existido hasta nuestros días es la historia de la lucha de clases. El primer paso a la revolución obrera es la elevación del proletariado a clase dominante y para aumentar con la mayor rapidez posible la suma de fuerzas productivas. Los comunistas proclaman abiertamente que sus objetivos sólo pueden ser alcanzados derrocando por la violencia todo el orden social existente, los proletarios no tienen nada que perder más que sus cadenas, tienen en cambio un mundo que ganar.

E) La Doctrina Social de la Iglesia

Es visible en el pensamiento cristiano a través de los siglos una preocupación continua por la *situación social* de cada época. De esta preocupación es de donde ha nacido la Doctrina Social de la Iglesia, cuyos primeros elementos pueden encontrarse incluso antes de que la Iglesia misma se fundara: Porque ya en el Antiguo Testamento, antes del nacimiento de Cristo había conceptos morales para tratar de resolver las *cuestiones sociales* de su tiempo.

⁷⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Ob. cit. P.64.

La Encíclica del 15 de mayo de 1891 define la posición de la Iglesia frente al liberalismo presentando los siguientes puntos destacados:

1. Es indispensable un cambio en las estructuras sociales y económicas al servicio de los seres humanos;
2. La propiedad privada es una conveniencia del orden social, pero no debe usarse de un modo egoísta;
3. La reforma social debe procurar la multiplicación de la propiedad. Al revés del capitalismo liberal, que concentró la propiedad en unas cuantas manos, y distante del socialismo, que niega dicha propiedad, la Doctrina Social de la Iglesia insiste en que la propiedad debe ponerse al alcance del mayor número de personas. Esta doctrina se muestra partidaria del cooperativismo de un régimen en el cual los trabajadores tengan participación no sólo en las utilidades de la empresa, sino en la administración y aún en la propiedad;
4. El Estado no debe absorberlo todo, tampoco debe asumir un papel negativo y de simple vigilante. El Estado debe trabajar en favor del bien común de la sociedad ; e incluso debe procurar que haya una justa distribución de la propiedad;
5. Tanto el capital como el trabajo tienen derechos que son respetables. La colaboración de las clases, sobre la base del respeto mutuo, es la prudencia;
6. Al trabajador debe reconocérsele su dignidad de persona; tiene derecho a la sindicalización para su defensa; y conviene que haya leyes protectoras de él, acerca de salarios mínimos, seguridad social, descansos, jubilaciones. etc.⁷¹

⁷¹ ALVEAR ACEVEDO, Carlos Ob. cit. Pp 373-375

Mucho se ha escrito y polemizado en torno a estas corrientes y sus documentos más sobresalientes (*Encíclica Rerum Novarum* y *Manifiesto Comunista*); Los movimientos sociales, las luchas obreras tienen su influencia de estos. Los principios de nuestro artículo 123, las legislaciones laborales estatales y las leyes federales del trabajo, contienen algunas de sus ideas. Tal vez, según el pensamiento hegeliano, por constituir la tesis y la antítesis, dieron lugar a la síntesis en el derecho del trabajo y en la filosofía política de muchas naciones.⁷²

4. EL MOVIMIENTO DE PRODUCTIVIDAD EN EL MUNDO

A) El Movimiento de la Administración Científica

La productividad tuvo un importante desarrollo con el estudio realizado de la dirección científica. Las figuras más notables sobre el particular son tres ingenieros e industriales americanos: *Frederick. Taylor, Enrique L. Gantt* y *Frank B. Gilberth*.

La filosofía del diseño del trabajo de **Frederick W. Taylor** ha tenido tanta influencia sobre la fabricación industrial, que se le reconoce el haber sido el iniciador de una gran escuela de pensamiento en la teoría y la práctica de la producción. Aunque la especialización y la división del trabajo son conceptos verdaderamente antiguos, Taylor perfeccionó mucho estas ideas en un mundo que tenía razones para aumentar la producción y que se encontraba desarrollando la tecnología para instrumentarla. Taylor descubrió la "mejor manera" para ejecutar una tarea al eliminar operaciones o movimientos innecesarios, al especializar y subdividir las funciones y al combinar el uso óptimo del personal con la cantidad óptima de equipo de capital.

⁷² BRICEÑO RUIZ, Alberto Ob. cit. P. 63

En su obra *Principles of Scientific Management* (1917), Taylor decía: "La mayor prosperidad sólo puede existir como el resultado de la mayor productividad posible de los hombres y de las máquinas del establecimiento"⁷³

Enrique L. Gantt ingeniero mecánico inspirado en Taylor, se asoció a él. Fue el primero en reconocer la necesidad de una contabilidad honrada respecto a los precios de costo, e insistió en que el costo de producción de un artículo, debería ser determinado únicamente por los gastos necesarios envueltos en su producción. También desarrolló un método para la presentación gráfica de los costos y el registro de los resultados. Su plan de salarios consistió en administrar una escala de salarios por día, basada en la computación de la producción normal del trabajador medio y luego concedía bonificaciones a los que pasaban de un mínimo.

Frank B. Gilberth ganó su principal experiencia como contratista y constructor y dedicó más atención al incremento de la productividad por trabajador. Estaba influido por Taylor, pero fue más lejos que él al estudiar el problema de los movimientos de los trabajadores en las factorías y al analizar las causas de la fatiga.

Un desenvolvimiento todavía más avanzado y humano para mejorar la eficiencia de los trabajadores ha sido el resultado de los conocimientos médicos, psicológicos y sociológicos. Se ha hecho un intento para dar a los trabajadores un conocimiento mayor de lo que hacen y de la significación del proceso industrial que llevan a cabo. La introducción de periodos de recreo y descanso los ponen en una mejor actitud respecto del trabajo y aumenta su productividad. Este desenvolvimiento se ha basado en el reconocimiento de que la salud y la moral deben servir de base a todos los incrementos permanentes de la eficiencia del trabajo.⁷⁴

⁷³ EVERETT E, Adam Jr. James C. Hershauer y William A. Ruch. Ob. cit. P.13

⁷⁴ TRAYECTORIA DE LOS PLANTEAMIENTOS SOBRE PRODUCTIVIDAD. Secretaria del Trabajo y la Previsión Social. Dirección General de Productividad y Asuntos Económicos. Pp. 10-15.

B) El Movimiento de Productividad en el Mundo

En el presente siglo, la elevación de la productividad se convierte en necesidad apremiante a raíz de tres acontecimientos principales:

I) La primera Guerra Mundial, con sus grandes demandas de materiales, impuso un ritmo de producción inusitado en aquella época, dando gran impulso a la extensión de la maquinaria en la industria y en la agricultura de la explotación científica y eficaz de la producción. La producción y la distribución quedaron socializados o nacionalizados en diversos grados; el trabajo fue reglamentado, se crearon nuevos mecanismos para prevenir las disputas entre patrones y obreros, los jornales fueron regulados.

II) El crecimiento de la población, a consecuencia del incremento extraordinario de la cantidad de alimentos disponibles; Los progresos hechos en la conservación artificial y en la refrigeración de artículos alimenticios contribuyó a asegurar una utilización más eficiente de los mismos y a impedir los terribles despilfarros de épocas anteriores. Otro de los acontecimientos más importantes del crecimiento de la población ha sido la aparición de la higiene pública que redujo notablemente el índice de mortalidad.

III) La fuerte acumulación de capital, que se suscita en los países desarrollados. El desenvolvimiento industrial y financiero ocasionado por la Revolución Industrial puso los fundamentos de una nueva era de expansión, el nuevo industrialismo requería más y mejores mercados, ello dio lugar a un exceso de capital para ser invertido fuera de sus fronteras, y también a la búsqueda de nuevas fuentes de materias primas. Todos estos factores se combinaron con otros de carácter político para crear un nuevo imperialismo en estos países.⁷⁵

⁷⁵ Ibidem Pp 15-17

El movimiento de productividad se fue desarrollando mundialmente en diferentes momentos debido a las características singulares de regiones y países (entorno geográfico, político, social, etc). Lo que provocó que la productividad tuviera características específicas por regiones y países. Las del *movimiento europeo de productividad*, están claramente subdivididas en dos etapas:

I) Es inmediata posterior a la terminación de la Segunda Guerra Mundial Europea, se caracterizó por la recepción y adaptación a sus necesidades de la tecnología más moderna, para elevar la eficiencia de los recursos humanos. En esta función la cooperación técnico-financiera de los norteamericanos fue de gran utilidad y resultaba una consecuencia del Programa de Recuperación Europea, más conocido como Plan Marshall.

II) La segunda etapa es francamente creadora y se caracteriza por el surgimiento de una tecnología europea de administración y producción industrial, que como característica notable, contribuye a la planeación económica y desemboca en la planeación de la productividad y los recursos humanos, se observan dos objetivos definidos en las tendencias mundiales de la productividad. Por un lado la corriente norteamericana, que pretende el aumento de la eficiencia de cualquier precio y la tendencia europea que busca un objetivo más humano, convirtiéndolo en un *movimiento social* que, al elevar la eficiencia productiva, busca ofrecer mejores condiciones de vida a la clase trabajadora.

En Inglaterra, la presión ejercida por las experiencias de la primera Guerra Mundial, por los efectos de la Gran Depresión y por el nuevo conflicto bélico, que estaban experimentando, indujo a los especialistas a ocuparse del problema de la productividad en 1941.

En Francia, a principios de 1948, se inició un fuerte movimiento encaminado a mejorar la productividad. Inicialmente se estableció el llamado *Commissariat du Plan Economique*. En 1950 se estableció el Comité Nacional para la Productividad (CNP), y la Asociación Francesa para el incremento de la Productividad (AFAP). En 1953 se estableció el *Commissariat Générale pour la Productivité*. La meta inicial fue la de crear una conciencia nacional en favor de actividades que

deberían promover la productividad. Los expertos en productividad se llamaban "animateurs". Como resultado de estas actividades iniciales la producción industrial francesa bajo el cuarto plan económico aumentó un 67%, con una misma fuerza de trabajo y con las mismas horas trabajadas.

En sus orígenes, hubo una cerrada resistencia por parte de la clase trabajadora. Las centrales obreras, especialmente las de Francia, pensaban que lo que se pretendía únicamente era elevar los beneficios de los empresarios, mediante un aumento de la explotación de la clase trabajadora. Fue necesario, establecer comités mixtos de trabajadores y empresarios, para convencer a los primeros de las ventajas de aumentar la productividad.

La Organización Europea de Cooperación Económica, condujo en mayo de 1950, a la creación del subgrupo de trabajo sobre productividad de la misma. Posteriormente se creó la Agencia Europea de Centros Nacionales de Productividad⁷⁰.

Los centros europeos de productividad tienen una dirección organizada en consejos de índole *bi*partito (asociaciones empresariales y sindicatos), *tri*partitos donde interviene el gobierno, y *cuatri*partito cuando se añade el sector educativo. Los organismos europeos han desarrollado una labor educativa de gran magnitud. Aún cuando sus propósito fundamental ha sido el ocuparse con preferencia de los aumentos del rendimiento de la fuerza de trabajo, también se han interesado en elevar el nivel técnico y cultural de los trabajadores. Los éxitos obtenidos por los europeos, despertaron el interés de países de otros continentes.

La Organización Asiática de Productividad fue establecida en 1961 con la participación de catorce países, con el objeto de aumentar la productividad y acelerar el desarrollo económico de sus miembros. Los programas de la Organización Asiática de Productividad se desarrollan a través de los organismos locales, y los dirigentes de estos centros se reúnen cada año. Además,

⁷⁰ Ibidem P. 18

estos organismos imparten cursos de capacitación para los funcionarios de los centros nacionales de productividad.

En Japón, el movimiento de productividad obedeció a la necesidad de resolver los problemas de eficiencia en la industria, con el fin de hacer frente a la disminución de la tasa de crecimiento de sus exportaciones.

Actualmente, Japón se encuentra a la vanguardia de productividad; gran parte de la superioridad de la industria japonesa se explica por los equipos y maquinarias de automatización y por la forma en que se emplean. Además, en la mayoría de las firmas japonesas se ha logrado convencer a los trabajadores de que la productividad es asunto de su competencia.⁷⁷

Llama la atención el hecho de que, los Estados Unidos, habiendo sido los patrocinadores del movimiento de productividad en Europa, a raíz del *Plan Marshall* e impulsores de dicho movimiento en el resto del mundo por medio de la asistencia técnica, no contaran con una institución que se ocupara específicamente del tema de la productividad a nivel nacional o la manejara a los niveles de los demás centros de productividad en el mundo. Quizá esto se debiera al grado de desenvolvimiento de dicho país y en la existencia de instituciones sucedáneas que se han ocupado del tema como parte del proceso formativo que requieren sus miembros.

El autor **Luis Alcalá Zamora** menciona que: "Por vez primera, en un convenio colectivo de trabajo firmado por la *General Motors*, se introdujeron cláusulas a las que se daba una duración de cinco años, en las que, a cambio de la renuncia al derecho de huelga, se establecía la elevación automática de los salarios de acuerdo a la productividad, enfocada como la relación que existe entre los elementos dedicados a una actividad y los resultados obtenidos. Se daba así forma jurídica a un concepto que ha preocupado intensamente a gobernantes y gobernados"⁷⁸

⁷⁷ Ibidem Pp 19-23

⁷⁸ ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Luis Guillermo Cabanellas de Torres. Tratado de Política Laboral y Social Tomo II, Ed. Heliasta. Argentina, 1972. P 190

Es hasta 1970, cuando el Presidente **Nixon** crea la Comisión Nacional de Productividad (*National Commission of Productivity*) como resultado de una iniciativa común del Departamento de Trabajo y del Consejo Económico. Posteriormente esta Comisión se transformó en un Consejo Nacional de Productividad.

En América Latina como en las demás regiones del mundo el movimiento de Productividad es también resultado de los programas norteamericanos de asistencia técnica.

En general, los organismos de América Latina se han limitado a desarrollar una labor modesta de tipo educativo en el área de la administración científica de negocios, con el propósito de aumentar la eficiencia del personal ejecutivo y administrativo de las empresas privadas.⁷⁹

Es de gran interés para el desarrollo de esta tesis los antecedentes de sistemas aplicados para incentivar la productividad. Con el nombre de *salario incentivado o régimen de incentivación*, se conoce en la *Argentina* el sistema implantado por el ingeniero **Andrés Justo** durante su gestión en la *Empresa Estatal Transportes de Buenos Aires*, copiado o adaptado luego por numerosas empresas e industrias. Con relativa originalidad se trataba de superar los dos males mayores que aquejaban a ese organismo y a la generalidad de los del país luego de varios quinquenios de demagogia sindical. Por una parte era preciso combatir el ausentismo, que en los sectores obreros había llegado a superar el alarmante índice del 20%; se pretendía también elevar los coeficientes de productividad, postrados al extremo.

Con tal objeto, a principios de 1956, se ensayó el incentivado con el personal que tenía a su cargo el duro trabajo de reparación de las vías tranviarias. Según coeficientes determinados de producción, los operarios y sus dirigentes podían llegar incluso a duplicar su salario básico; pero ello estaba condicionado además a una asistencia perfecta, de manera que la primera falta

⁷⁹ STPS Ob. cit. P. 24.

mensual determinaba la pérdida del 50% del incentivado; la segunda, la de un 75%; y la tercera, la de todo este plus o prima.

Ante lo satisfactorio del experimento, la medida se amplió paulatinamente a todas las actividades y dependencias de la empresa. Sus frutos primeros se fueron atenuando después por sutiles tablas de rendimiento, basadas a veces en simples desdoblamiento de labores o sin depuración bastante en otros aspectos. El sistema se mantuvo durante cinco años, hasta suprimirse por la escasa simpatía que mereció a gestores distintos del que lo ideó. Se aprovechó para ello una nueva convención laboral en la que el aumento absorbía, sin extremado escrúpulo, el promedio general que el incentivado suponía.⁸⁰

En cuanto a los organismos importantes de América Latina como son el Centro de Productividad de la Argentina, el Instituto Venezolano de Productividad, el *Centro Nacional de Productividad de México*, el Centro de Productividad de Monterrey, la Comisión Mixta de Productividad de Petróleos Mexicanos, las Comisiones Mixtas de Productividad de la Comisión Federal de Electricidad, etc.

5. EL MOVIMIENTO DE PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO

A) Los Derechos Sociales, la Legislación Federal y la Capacitación y Adiestramiento

La revolución mexicana de 1910, o de 1913, es mal llamada revolución, pues no implicó un cambio fundamental, de esencia, en las estructuras económicas, fue un movimiento que en 1910

⁸⁰ CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral* Tomo I. Ed. Omeba. Argentina, 1968 P.615.

tuvo una finalidad política doble: derrocar al dictador y llevar a la Constitución el principio de la no reelección. Este movimiento político se convirtió en social en 1913. El movimiento político de 1910 es el antecedente inmediato del *movimiento social*, y fue un movimiento efectuado por el pueblo. La idea de las reformas sociales nació del pueblo y no de quienes conducían el movimiento.⁸¹

Al respecto, el autor **Euquerio Guerrero** relata lo siguiente: "Se combatió la reelección casi permanente del Presidente Díaz; se combatió al grupo de personas que lo rodeaban y que habían formado una oligarquía; pero ni el ideario del señor Madero, ni el de Villa, ni el de Zapata propugnaron por los derechos del obrero. El campesino sí fue objeto de profundas reivindicaciones acogidas en la bandera que se enarboló en el sur al grito de Tierra y Libertad. El señor Madero aspiró a ser presidente de México y lo obtuvo; pero no hay ningún vestigio de que al llegar a la Primera Magistratura se iniciara algún estudio sobre legislación laboral. Después de 1910, empieza a surgir un movimiento en este sentido, principalmente en la provincia, pues entre otras entidades, en Veracruz, Yucatán, Coahuila, aparecen leyes o proyectos de leyes para regular las cuestiones laborales. En la Federación también se elaboraron proyectos como el de Zubaran de 1915; pero es hasta la Constitución Política de 1917 cuando se inicia formalmente la legislación del trabajo en México."⁸²

El *18 de agosto de 1931* fue promulgada la *Ley Federal del Trabajo*, constante de 685 artículos y 14 transitorios, distribuidos los primeros en once títulos relativos a la parte substantiva y procesal. El maestro **Rubén Delgado Moya** en su obra *Elementos de Derecho del Trabajo* se refiere a ella como: "vertical en cuanto a su objetivo por tratar de alcanzar en todo tiempo el horizonte arcaico de la justicia y la equidad, exigiendo siempre la humanización en las relaciones de los dos factores de la producción."⁸³

⁸¹ CARPIZO, Jorge *Estudios Constitucionales*. Ed. UNAM. México, 1980. Pp 57-58

⁸² GUERRERO, Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Cuarta Edición aumentada. Ed. Porrúa. México, 1970. Pp. 22-23.

⁸³ DELGADO MOYA, Rubén. *Elementos de Derecho del Trabajo*. Ed. Colección Jurídica. México, 1964. P.29

La iniciativa de la nueva Ley Federal del Trabajo enviada al Congreso por el entonces Presidente Constitucional C. Lic. **Gustavo Díaz Ordaz** dice: "... Nuestra realidad social y económica es muy distinta en la actualidad de la que contempló la ley de 1931: en aquel año se esbozaba apenas el principio de una era de crecimiento y progreso, en tanto que, en nuestros días, el desarrollo industrial y la amplitud de las relaciones comerciales, nacionales e internacionales, han determinado una problemática nueva que exige una legislación que, al igual que su antecesora, constituya un paso más para ayudar al progreso de la nación y para asegurar al trabajo una participación justa en los beneficios de la economía." Mas adelante en la misma iniciativa se menciona que: "...el proyecto tiene la tendencia a conceder a los trabajadores en general, algunos beneficios que no se encuentran consignados en la ley vigente (1931)."

Desde la expedición de la Ley Federal del Trabajo, en 1970, la obligación patronal y correlativo derecho de los trabajadores quedó establecido en el art. 132 frac XV, disposición que fue justificada en la exposición de motivos de la Ley laboral, en los términos siguientes: "Es indudable que la industria moderna requiere un personal cada vez mejor capacitado; los cursos que se proyectan redundarán, ante todo, en beneficio de las empresas y, además, en favor de los trabajadores."

Se le adicionó a la Ley Federal del Trabajo el capítulo III Bis al Título cuarto, conteniendo los artículos 153A al 153X. Dicho texto fue producto de la reforma de 1977 a las fracciones XIII y XXXI del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional. Es importante también, por su rango constitucional, citar la reforma constitucional de 1977 a la fracción XXXI del apartado A del art. 123, en la parte relativa que determina como competencia exclusivamente de las autoridades federales, a las que se refieren a: "... Obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto de las obligaciones de los patrones en materia de *capacitación y adiestramiento* de sus trabajadores..."⁸⁴

⁸⁴ MARQUET GUERRERO, Porfirio. Ob. cit. P. 54

Así mismo, se hicieron reformas a la Ley Federal del Trabajo, en los que se determinaron con mayor precisión, claridad y efectividad los lineamientos de la capacitación y/o adiestramiento, reformando el contenido del capítulo IV del Título Once del propio ordenamiento laboral, a efecto de incrementar y precisar las facultades y atribuciones de las autoridades federales, a efecto de asegurar la efectividad y cumplimiento de este derecho.

B) Los Centros de Productividad y las Comisiones Mixtas de Productividad

Las corrientes orientadas a elevar la productividad en México han tenido diversos orígenes. En 1941 se fundó el Departamento de Investigaciones Industriales del Banco de México y una de las áreas consideradas fue, entre otras, el análisis de la productividad y el incremento de la eficiencia en las industrias.

Debido a esto, en mayo de 1955, fue inaugurado el Centro Industrial de Productividad de México, organismo en el cual colaborarían el gobierno, el sector obrero y el sector empresarial, contando con la asistencia técnica del gobierno de los Estados Unidos. En sus orígenes se ocupó de utilizar las técnicas que habían contribuido a la sorprendente recuperación de la economía europea, pero sin incluir un trabajo previo de adaptación y crítica. Una gran limitación, consistía en que los trabajos del Centro Industrial de Productividad, no formaban parte de una política nacional de productividad y desarrollo económico. El convenio con los Estados Unidos terminó el 31 de diciembre de 1961.

Sobre la base de una sólida infraestructura económica, la industria mexicana se había ido desarrollando a un ritmo acelerado y los industriales veían con creciente preocupación la escasez de obreros calificados que pudieran servir a su continua y moderna mecanización.

Por otro lado, los diferentes sectores sociales del país, habían llegado a la conclusión de que resultaba urgente incrementar la eficiencia productiva de la planta nacional y orientar el movimiento de productividad al cumplimiento de metas nacionales.

En 1965, ante las nuevas circunstancias económicas que afrontaba el país, el gobierno de México recomendó una revisión de las condiciones en que operaba el Centro Industrial de Productividad, con el fin de crear una institución que se orientará por principios más actualizados, surgiendo de esta inquietud el *Centro Nacional de Productividad*. Las funciones concretas para las que fue creado son:

- A) Promover y desarrollar programas de enseñanza de las disciplinas relacionadas con la administración científica de los negocios.
- B) Formación masiva de trabajadores para la industria por medio del programa A.R.M.O. (Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra).
- C) Elevar la eficiencia productiva de los trabajadores del campo, mediante la realización de un Programa Campesino.
- D) La constante atención a los problemas de la educación en la medida en que correspondan a la política de recursos humanos en el movimiento nacional de productividad.

Por otra parte, por la actividad realizada y por el propósito con que fue creado, conviene mencionar el Centro Jalisciense de Productividad, A.C., que empezó a funcionar en 1958 con el objetivo de elevar el nivel de vida de los trabajadores, difundiendo técnicas modernas de productividad en las empresas públicas, privadas, instituciones bancarias, etc.

A su vez, esta necesidad de estimular la productividad, dio origen a la iniciación formal de actividades en 1960 del *Centro de Productividad de Monterrey, A.C.* Desde su creación, ha

organizado y participado en un diálogo continuo en el área de productividad, realizando un gran número de programas e influyendo en el mejoramiento de los diferentes sectores económicos.

En base a sus años de experiencia, este Centro ha estimado oportuno el crear una "estrategia de productividad" por sectores, y designar un organismo responsable de productividad que participe en el desarrollo de la pequeña y mediana empresa.

Petróleos Mexicanos estableció en 1973 la Comisión Nacional Mixta de Productividad de la Industria Petrolera. A partir de esta fecha, se ha ratificado en cada revisión contractual. Dicha Comisión está integrada por un Consejo Nacional, un Comité Central, Comités Regionales y Comités Locales.

Por su parte, la **Comisión Federal de Electricidad** considera que es necesidad permanente sustentar programas de adiestramiento, capacitación para el trabajo y seguridad industrial, así como mejorar la preparación de los trabajadores para asegurar la estabilidad y desarrollo de la industria eléctrica, mediante el incremento de la productividad. Para el efecto, ha convenido en crear Comisiones Mixtas y ha elaborado un manual de procedimientos de productividad para el funcionamiento de las mismas.

Diversos estudios señalaban, ya a principios de los años setenta, que a partir de la posguerra el crecimiento económico de México se había basado fundamentalmente en el crecimiento de los recursos, y en muy poca proporción en el de la eficiencia con que éstos se utilizan, es decir, en el incremento de la productividad conjunta de los factores. Señalaban, además, el destacado papel desempeñado por los cambios en la estructura sectorial y regional del país en el proceso de su crecimiento económico. Estudios más recientes han puesto énfasis en que ese mismo patrón de crecimiento se prolongó durante la década de los años setenta en las diversas actividades manufactureras del país.⁸⁵

⁸⁵ Ibidem Pp 52-59.

A finales de los años setenta el Presidente **José López Portillo** autorizó la construcción de un edificio que albergaría el *Instituto Nacional de Productividad* en sustitución del Centro Nacional de Productividad. En 1985 el entonces Secretario del Trabajo, Lic. Arsenio Farrell desaparece el Instituto y lo reduce a la Dirección General de Capacitación y Productividad, con esta medida se terminaba con el esfuerzo de tres décadas en favor de esta materia.⁸⁶

En la última década el Movimiento de Productividad en México se ha desarrollado a través de la Concertación Social en los Pactos Económicos que se estudian de manera detallada en el desarrollo de la presente tesis, por lo que respecta a los antecedentes, esta última década se estudia con la forma de las recetas económicas concluyendo en mayo de 1995 con los criterios del Gobierno Federal.

6. LAS RECETAS ECONÓMICAS

En la década de los sesentas, la mayor parte del ahorro de los mexicanos fue invertido en actividades productivas de miles de pequeñas, medianas y grandes empresas privadas a través de la banca privada. De 1958 a 1970, México observó un crecimiento promedio anual de más del 6.5%, basado fundamentalmente en la inversión productiva del llamado sector privado. En esa época el aumento de los precios se mantuvo aproximadamente en 2.4% anual, mientras los salarios de los trabajadores se duplicaron en términos reales.

Durante el gobierno del Presidente **Luis Echeverría** las empresas estatales y organismos gubernamentales crecen de 86, al inicio de su administración, a 783 al finalizar el sexenio, a partir de entonces, y debido al crecimiento del Estado, se redujo paulatinamente la inversión productiva y creció gradualmente la inversión y el gasto gubernamental. A partir de 1972, el

⁸⁶ MENDIVIL, Leopoldo "Confidencial". El Herald de México. México, D.F. 28 de septiembre de 1994. P 18A

gobierno gradualmente absorbe una mayor cantidad del ahorro por la vía impositiva, inflacionaria y crediticia. A partir de esas fechas se agranda el déficit presupuestal. El gobierno empieza a financiar un mayor gasto público via endeudamiento externo y emisiones de dinero. Las emisiones generaron un aumento de precios que rompió la estabilidad del tipo de cambio.⁸⁷

Al respecto del tipo de cambio y considerando el periodo comprendido de 1934 a 1995, en donde han transcurrido 11 periodos presidenciales. Se establece que nueve de los mismos han sido devaluadores (**Cárdenas, Ávila Camacho, Alemán, Ruiz Cortines, Echeverría, López Portillo, De la Madrid, Salinas y Zedillo**) y solo dos no (**López Mateos y Díaz Ordaz**). Siendo de interés señalar que cada uno de los devaluadores en su respectivo momento pidió al pueblo comprensión, sacrificio y ánimo, ofreciendo a cambio mejoría para el futuro.⁸⁸

Para lograr un crecimiento económico se consideró necesario controlar el fenómeno inflacionario, para ello a mediados de la década de los ochentas, México emprendió una serie de transformaciones políticas, económicas y sociales como parte sustancial de la recuperación económica y con el objeto de acelerar su modernización. Este proceso se apoya en dos principios: *la liberalización de las fuerzas del mercado y la apertura comercial del país*. Se crearon así, los pactos económicos y el Tratado de Libre Comercio de Norteamérica.

A) La Concertación Social

Los sistemas jurídicos en algunas de sus áreas entre las cuales está el derecho del trabajo, han visto aparecer disposiciones que si bien es cierto no cuentan con fundamentos jurídicos directos son propuestas de política económica, social o, en nuestro caso laboral. Tal es el caso

⁸⁷ PAZOS, Luis. *El Pacto*. Ed. Grijalbo. Mexico, 1988. P.64.

⁸⁸ SODI SERRET, Carlos. *Mas Sacrificios, Comaladas de Millonarios*. El Excelsior. México, D.F. 11 de marzo de 1995. Pp. 7A-8A

de los denominados pactos. La productividad ha encontrado en este tipo de disposiciones un desarrollo más amplio y donde se aclara de mejor manera cuál es el sentido y alcance que se quiere dar al concepto.⁸⁹

Los antecedentes de los pactos económicos los podemos encontrar en Latinoamérica, como por ejemplo en: I). En Argentina, con el Acta de Compromiso Nacional de 1973; II). En Guatemala se registra el Triángulo de Escuintla suscrito en 1947. Por lo que respecta a los antecedentes mexicanos, se pueden localizar en diferentes épocas, algunos pactos celebrados entre empresarios y trabajadores. El primer caso estaría dado por el convenio celebrado entre la CTM y la CANACINTRA, el 7 de abril de 1945; Un segundo acuerdo fue la iniciativa del presidente Luis Echeverría, quien convocó para integrar, en 1971, una Comisión Nacional Tripartita. Un tercer y cuarto convenios fueron llamados respectivamente Alianza para la Producción y Pacto de Solidaridad Nacional.

ALIANZA PARA LA PRODUCCIÓN

El primero de diciembre de 1976 se anunció la celebración de un pacto denominado: "Alianza para la Producción" que fue firmado el 10 de enero de 1977. Se pretendía comprometer a los obreros a mantener una política de austeridad en la fijación de nuevos salarios y a los empresarios a mantener niveles de empleo adecuados. Parte de 140 empresas privadas mixtas, pondrían en marcha proyectos de inversión que darían ocupación a 300 mil mexicanos aproximadamente. El Gobierno Federal induciría y regularía el crecimiento industrial.⁹⁰

PACTO DE SOLIDARIDAD NACIONAL

Se firmó el 9 de agosto de 1983. Se estableció mantener y elevar en lo posible el nivel de empleo. Se cuidaría que las revisiones salariales se realizaran dentro de un marco de prudencia y

⁸⁹ REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Un Enfoque Jurídico de la Productividad*. Revista Laboral N°25. Ed. Ecasa México, 1994. P12.

⁹⁰ LASTRA LASTRA, José Manuel. Ob. cit. P. 9.

moderación. Se promovería el establecimiento y operación de Comisiones Mixtas de Productividad, por empresa o rama de actividad. Se estableció una Comisión de representantes y asesores de los sectores presidida por el Gobierno Federal, que estudiaría y propondría medidas que mejorasen la producción industrial.⁹¹

Para el presente estudio son de gran importancia los pactos celebrados a partir del 15 de diciembre de 1987 porque son los que han repercutido de manera más importante en la productividad y en el derecho del trabajo. Dos subsecretarios fueron los autores del Pacto de Solidaridad Económica, el de Planeación de Desarrollo y Control Presupuestal de la Secretaría de Planeación y Presupuesto Dr. **Ernesto Zedillo Ponce de León** y el Dr. Jaime Serra Puche Subsecretario de Hacienda y Crédito Público. Fueron ellos quienes lo presentaron al entonces Presidente **Miguel de la Madrid**, quien indicó que aprobaría la propuesta del Pacto si el candidato Carlos Salinas lo hacía también, por el impacto que el proyecto tendría en su administración.⁹²

Al Pacto de Solidaridad Económica le siguieron cinco versiones más, antes del cambio de gobierno, todos con fórmulas de alza de impuestos, tarifas y precios del sector público, para el indispensable superávit en las finanzas gubernamentales, exigencia del Fondo Monetario Internacional para asegurar el cobro de cuentas. En el gobierno del Presidente **Carlos Salinas**, los pactos cambiaron de nombre y con la misma receta hubo 8 versiones del **PECE**. El Presidente Salinas contó con la voluntad del Dr. **Ernesto Zedillo** para la prolongación del pacto, pero ya con los agregados que el virtual Presidente electo necesitaba para el arranque de su administración, entre otras, la adición del sustantivo *bienestar* al nombre del pacto, que fuera esencial en el *lema del candidato presidencial* triunfador, dicho pacto fue firmado el 24 de septiembre de 1994, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1995.

⁹¹ Idem

⁹² MENDIVIL, Leopoldo. Ob. cit. P. 18-A

Con motivo de la crisis generada a partir de diciembre de 1994, los sectores productivos firman el *Acuerdo de Unidad para superar la Emergencia Económica*, el 9 de marzo de 1995. El gobierno, ya sin la participación de las representaciones obrero y patronales, da a conocer el *Programa de Acción para superar la Emergencia Económica*. El propósito esencial de estos pactos es el control inflacionario, el control del tipo de cambio y la fijación de los salarios mínimos entre otros.

Es de gran importancia para la presente tesis la firma del *Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad* el 25 de mayo de 1992, así como la creación de la Comisión Nacional de Productividad con el objeto de apoyar y asesorar a los sectores productivos en la medición de la productividad y su incremento.

B) La Apertura Comercial

La década de los ochentas pone de manifiesto la nueva tendencia hacia la integración multinacional de las economías de región cuyos ejes serían Europa, Norteamérica y Asia. Los Estados Unidos de Norteamérica procuraron alianzas comerciales con sus vecinos, en primer término Canadá (1989) y después México (1994).

El Director General de la OIT, **Michel Hasenne** alertó en contra de los perniciosos efectos de la globalización de la economía y del incremento de la competencia internacional que bajo el pretexto de exigir mínimos laborales, en realidad incurren en nuevas formas de proteccionismo que no tienen otro objetivo que el de propugnar restricciones al comercio y la igualación obligatoria de los costos sociales, todo lo cual constituye una forma de *dumping social*. Al respecto el Dr. **Nestor de Buen Lozano** comenta: "Es curiosa la penetración en los pactos comerciales internacionales de la *preocupación social*. Parecería que más que una conciencia colectiva inspira la necesidad de contemplar *derechos sociales* al lado de la mejor manera de hacer negocios, sin embargo, no es exactamente así. De hecho, la *cláusula social* es, por el

contrario, una garantía de juego limpio en materia comercial, ya que su intención es comprometer, particularmente a los países de menor desarrollo, a constituir o, en el mejor de los casos, mantener y cumplir normas *laborales* que equilibren el costo social de la producción de mercancías o servicios. En el fondo y quizá en la superficie, una exigencia egoísta que ve por la competencia comercial y no por la *justicia social* que brilla por su ausencia y en su lugar aparecen más o menos evidentes los objetivos comerciales: *competitividad, calidad y productividad*.⁹³

7. LOS CRITERIOS

A) La Confederación de Trabajadores de México

Como ya se hizo mención, en 1971 se estableció una Comisión Tripartita, entre el Gobierno y los sectores productivos, para afrontar el estudio de los problemas más relevantes de nuestro desarrollo. Dentro de este contexto la representación obrera propone el estudio de la productividad.

Esta inquietud de los trabajadores acerca del estudio de la productividad se remonta al año de 1954 en el LI Consejo Nacional de la C.T.M., entonces se definía a la productividad como "el mejor aprovechamiento de los recursos de la producción, siendo indispensable hablar de sus consecuencias, realizar estudios en cada actividad industrial y en cada fábrica. Se añadía: "Creemos necesario que al operar sistemas de productividad, debe legislarse sobre la repartición de sus ventajas para que éstas no sean absorbidas por un grupo reducido de la población y por el contrario que en forma equitativa y de inmediato reciban los trabajadores un aumento de sus ingresos y los consumidores precios más bajos y justos."

⁹³ DE BUEN LOZANO, Nestor. Los Procesos de Integración y el TLC. Revista Laboral N°30. Ed. Grupo Gasca Pp.18-28

En la primera reunión de dicha Comisión la CTM, expreso lo siguiente: "Deberá entenderse por productividad al medio más eficaz para producir más y de mejor calidad, poniendo en juego todos los recursos disponibles, humanos económicos, científicos y mecánicos, y realizarse con el objeto de abaratar los costos, reducir precios, aumentar salarios y pagar mejores contribuciones, y logrando que esta productividad se convierta en un medio para aplicar el anhelo de justicia social que embarga a los mexicanos."⁹⁴

B) El Sector Empresarial

Los dirigentes de la CANACINTRA han conceptualizado el problema de la productividad como uno de los más importantes para el desarrollo económico de México. Los representantes de la CONCAMIN expresaron que, en cuanto a la productividad debemos hacer todos los esfuerzos por crear una mística nacional de productividad; formar comisiones de productividad por rama industrial y a nivel de fábrica para que busquen soluciones en capacitación, en seguridad en el trabajo y en el aumento de la productividad. Apoyar la reestructuración del Centro Nacional de Productividad, para que sus servicios sean mejor aprovechados por los trabajadores y empresarios.

Los representantes de la CONCANACO subrayaron que es necesario elevar la productividad y cobrar una conciencia clara de lo que ello significa para el bienestar de la población, ya que la productividad nacional no es más que la suma de cada una de las productividades obtenidas por cada mexicano, en cada empresa de cada rama y en cada región de todo el país.⁹⁵

⁹⁴ STPS Ob cit Pp 63-72.

⁹⁵ Idem

C) El Gobierno Federal

El 23 de mayo de 1995, se instaló el *Consejo Mexicano de Productividad y Calidad (CONEPROC)*, ese día el Presidente Ernesto Zedillo detalló que el impulso a la productividad significa utilizar de la mejor manera posible los recursos de que disponemos y aumentar el rendimiento del trabajo mediante el conocimiento aplicado. Aclaró que elevar la productividad no debe significar desplazamiento de la mano de obra, pues México es un país con capital escaso y abundantes recursos humanos. Informó que una de las estrategias destacada en el Plan Nacional de Desarrollo será eliminar los obstáculos que inhiben un mayor empleo de la mano de obra. El Consejo tiene como objetivos el mejoramiento de la productividad y competitividad de las ramas económicas, para ello se estimulará la productividad, la competitividad y la capacitación en cada centro de trabajo. Así mismo, se constituirán Consejos Estatales de Productividad, y el Sistema Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, que reformará el sistema de *capacitación* actual, se busca una vinculación más estrecha entre la planta productiva y los centros educativos. Se dará especial énfasis a la micro, pequeña y mediana empresa, consideradas las grandes generadoras de empleos.⁹⁶

⁹⁶ La Estabilización será Posible con el Rápido Ajuste Económico. El Excelsior. México, D.F. 24 de mayo de 1995. P. 26-A.

La esencia del presente capítulo la encontramos en las palabras de **Bryan King**, un industrial norteamericano que expresa: "Si podemos determinar la velocidad con que alguien logra hacer avanzar su canoa en el agua, le brindaremos un incentivo para que la mejore" En otras palabras, daré a conocer cuales son los aspectos económicos que se deben considerar para regular jurídicamente la productividad. La productividad surge en la economía, en donde se han hechos diversos estudios para medirla e incrementarla, mismos que deben ser adaptados al derecho del trabajo y a nuestra realidad nacional. Para la presente tesis son de interés los sistemas que tienen aplicación en las pequeñas, micro y medianas empresas que se dedican a la prestación de servicios, ya que la mejora en el nivel de vida de los trabajadores depende principalmente de la mejora de la calidad y la productividad en estos sectores.

En 1939, **H. B. Maynard** y **G. J. Stegemerten**, al definir la "*Ingeniería de Métodos*", cubrieron todos los elementos que intervienen en el establecimiento de la medición del trabajo y los incentivos, definiéndola como: "la técnica que somete a un atento análisis cada operación de una pieza de trabajo dada, a fin de aproximarse al método más rápido y mejor de realizar cada una de las operaciones; incluye la normalización de equipos, métodos y *condiciones de trabajo, adiestra al operario*; una vez hecho lo anterior determina el número de horas tipo en que un operario que trabaja con rendimiento normal puede hacer el trabajo; finalmente, traza un plan para pagar incentivos a la mano de obra para alcanzar o superar el rendimiento normal del trabajador."⁹⁷

⁹⁷ RIVERO FERNÁNDEZ, Ana Georgina *Rendimientos y Compensaciones de Operarios*. (Tesis profesional). Universidad del Valle de México. México. 1975. P. 44

CAPÍTULO III
CONSIDERACIONES ECONÓMICAS

1. LA MEDICIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

El conocimiento del amplio alcance de la productividad es el primer paso en el mejoramiento de la misma, por ello y para considerar los efectos jurídicos que pudiesen derivar del otorgamiento de bonos salariales como incentivos para aumentar la productividad, es necesario conocer los sistemas de medición y de incentivos. Un adecuado sistema de medición relevará cuan bien las personas y organizaciones alcanzan las expectativas y niveles de rendimiento. Cuando se conocen estos niveles se pueden medir áreas específicas e incrementar la productividad. Para el Doctor **Carlos Reynoso** "medir la productividad es el problema central de esta materia, mismo que jurídicamente no cuenta ahora con una regulación clara y agrega, el tema adquiere una gran relevancia si se tiene en cuenta que la medición de la productividad será la base a partir de la cual el monto de bono por productividad se otorgue."⁹⁸

Toda actividad humana esta sujeta a calificación y/o medición, así, el ser humano tiende a medir o ser medido, en estos procesos de cuantificación resulta importante saber que medir y como hacerlo. Para el derecho del trabajo los incentivos salariales a la productividad que no consideren previamente la aplicación de un sistema de medición no deben ser considerados bonos de productividad sino un aumento al salario.

Para el desarrollo de los diversos sistemas de medición es necesario conocer los aspectos generales de los mismos, así, existe consenso por parte de los estudiosos de la materia para considerar que se mejora la eficiencia cuando hay producción más útil por unidad de insumo, considerando a la eficacia como la medida fundamental de la productividad, ya que generalmente se comparan las medidas de eficacia con un nivel, tales como la calidad o utilidad.

⁹⁸ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Un Enfoque Jurídico de la Productividad. Revista Laboral. N° 25. Ed. ECASA México, 1994 P.10. P.13.

“Es común que la calidad se plantee como una disyuntiva en relación al precio, se aduce que al elevar la calidad se disminuirán las utilidades, lo anterior es cierto al corto plazo orientado a una rápida obtención de utilidades, a cambio de sacrificar un futuro más sólido. Debe entenderse que la productividad va de la mano con la calidad, lo cual resultará en una calidad redituable, pues se dispondrá de todos los elementos para compatibilizarla en los costos de producción. En síntesis, la *calidad total* exige la eficiencia del conjunto.”⁹⁹

La *calidad* indica el valor relativo de productos y/o servicios y la eficacia y eficiencia utilizados para fabricar productos y proveer servicios. La calidad y la productividad son inseparables, ya que no hay ningún valor económico en el hecho de incrementar los niveles de producción si el aumento está compensado por una calidad inferior, por ello una parte significativa de cualquier ecuación de productividad es la calidad. Medir la producción sin contar con una cantidad de recursos igual para medir la calidad equivale a comunicar que la empresa está más interesada en aumentar los volúmenes de la producción que en la calidad de esa producción.

A) La Problemática en la Medición de la Productividad

El problema de la medición de la productividad tiene muchas vertientes, implicaciones y apreciaciones, lo que para algunos puede significar un excelente desempeño, otros pueden calificarlo como deficiente debido a la subjetividad que implica toda medición. El desempeño de las personas varía por muchos factores, entre otros, la edad, posición social, estado civil, integridad física, cultura, educación, etc. Por lo que los sistemas de medición no pueden considerar iguales a los desiguales, ya que un trabajador puede tener un mal rendimiento sin que implique por parte de él falta de entusiasmo, cuidado, esmero, o esfuerzo de su parte. Así tenemos que el trabajo, en el sentido más general del término, es un esfuerzo mental o físico, aplicado

⁹⁹ ACLE TOMASINI, Alfredo. *Planeación Estratégica y Control Total de Calidad*. Ed. Grijalbo. México, 1990. Pp. 136-138.

durante cierto tiempo. En relación a la productividad es un hecho que la calidad del esfuerzo, y más particularmente del esfuerzo mental, casi nunca puede medirse. Ya que, en lugar del verdadero esfuerzo empleado, sólo se mide el tiempo durante el cual desarrolla esa labor (horas - hombre).¹⁰⁰

El problema de la medición de la productividad se presenta al medir y conceptualizar lo que se entiende por producto y lo que debe entenderse por insumo, en gran parte de los procesos productivos los cambios en la productividad no están solamente asociados a variaciones en el empleo de recursos productivos sino también a modificaciones en la relación insumos-producción provocadas por variaciones en la productividad derivadas del empleo de una tecnología diferente, por la organización de la producción de un modo más o menos eficiente o simplemente por la existencia de rendimientos a escala vinculados con distintos niveles de actividad.¹⁰¹

Para el tratadista **Gerardo Alvarado Lara**, el punto de referencia de la productividad es un factor estratégico: tierra, trabajo o capital. Ejemplifica la productividad de una hectárea de tierra, que puede ser de una a siete toneladas de maíz. La variación estaría explicada por la entrada de muchos otros insumos y características de cada lugar: clima, uso de agroquímicos, maquinaria y energéticos, riego, variedad de semillas empleada, calidad de la tierra; etc. Es importante considerar otras variantes como: la edad, escolaridad promedio y valores culturales de los trabajadores (campesinos), el régimen de propiedad, posesión y tenencia de la tierra (pequeña propiedad, ejido y tierra comunal), la posibilidad de acceso a los mercados para la pronta distribución y venta de los productos, así como las vías de comunicación. Todo lo anterior afecta de manera directa o indirecta a la productividad en una hectárea de tierra, ya que las circunstancias del entorno, medios utilizados y trabajo realizado varían y con ello los resultados;

¹⁰⁰ FONCERRADA MORENO, Juan. La Productividad de la Mano de Obra en la Industria de la Transformación. (Tesis profesional) UNAM México, 1980 Pp. 143-144

¹⁰¹ BARRERA SEGURA, Francisco Javier y Enrique Luis Mondragón Domínguez. Productividad, Competitividad y Proteccionismo en el Sector Industrial de México 1972 - 1982 (Tesis profesional) ITAM México, 1986 P.14

por ello, puede existir un trabajo agrícola altamente productivo que no apareje necesariamente un beneficio económico. Todos estos usos y combinaciones explican las diferencias de productividad de una a otra hectárea de tierra.¹⁰²

A mediados del presente siglo **Jean Fourastié** se refirió a esta problemática de una manera mucho más simple al establecer que nunca puede compararse la productividad en una profesión (la fundición de acero, por ejemplo) con la productividad en otra que fabrique un producto diferente (calzados por ejemplo). Agregando: "En efecto, la productividad de cada una de las dos actividades citadas (fundición y calzados) podrá expresarse por dos cifras: 6 Kg. de fundición por hora de trabajo, y 0.8 pares de zapatos por hora de trabajo. Es evidente que dichas dos cifras no pueden ser comparadas entre sí. La productividad se presenta, por tanto, bajo la forma de una fracción cuyo numerador expresa la cantidad física de la producción estudiada (en peso, en volumen, en número de unidades, etc.). En cuanto al denominador, representa los factores que han sido necesarios para obtener dicha producción."¹⁰³

El problema se complica al hacer referencia a los insumos, dentro del proceso productivo ya que no interviene un solo insumo, sino que hacen acto de presencia dos o más en forma combinada para presentarse como factores que tampoco son únicos dentro de cada proceso productivo, sino que se presentan, asimismo, en forma interrelacionada.

La productividad puede medirse en relación con todos los insumos empleados o en particular con alguno(s). Generalmente los insumos se dividen en: Materiales, Máquinas, y Mano de Obra. Una limitación, común a todos los estudios sobre la productividad del trabajo, es que se considera la mano de obra como una entidad homogénea. Mientras no se haga diferenciación entre los trabajadores de diferentes calificación, aplicación o aptitudes, las horas hombre o el empleo no

¹⁰² ALVARADO LARA, Gerardo A. Problemática Legal de la Productividad. Revista Laboral Nº32. Ed. Grupo Gasca. Mexico. Mayo 1995. P.60

¹⁰³ FOURASTIÉ, Juan. La Productividad. Ed. Dirección y Productividad. España. 1956. Pp. 60 - 61.

reflejarán de ninguna manera el grado o calidad del esfuerzo aportado por la mano de obra en la producción.¹⁰⁴

Un programa efectivo de medición del trabajo que favorezca a la empresa puede tener un costo administrativo elevado por su estudio y aplicación. La medición puede encontrar la resistencia de los directivos o de los trabajadores para aceptar la cuantificación y fiscalización de sus actividades diarias. La resistencia disminuye cuando la satisfacción es alta, ya que el compromiso hacia el grupo y objetivos organizacionales es también alto, por lo que debe informarse detalladamente cuales serán los beneficios que se obtendrán por la implantación de los citados sistemas. Finalmente debe considerarse a la eficacia organizacional (saber qué hacer, que es aceptable y alcanzar los objetivos o metas correctas). No obstante, determinar qué es correcto es complejo porque como ya se mencionó mientras algunas empresas pueden no ser productivas si pueden ser competitivas y otras pueden ser muy productivas pero con mercados deprimidos o adversos dando como resultado bajas rentas y utilidades.¹⁰⁵

B) Los Sistemas de Medición.

No existe una técnica general óptima de medición del trabajo. Se requieren mediciones que se relacionen con la empresa específica y le sean de utilidad, cada una de las técnicas principales tienen aplicaciones, pero es necesario poseer el conocimiento de todas ellas y en ocasiones combinarlas para terminar un programa de medición de trabajo. De manera general se establece que las mediciones cuantitativas tienden a ser utilizadas en tareas altamente estructuradas y repetitivas, mientras que la evaluación cualitativa es generalmente utilizada en áreas abstractas, no repetitivas y creativas.

¹⁰⁴ FONCERRADA MORENO, Juan Ob. cit. P 159

¹⁰⁵ SMITH, Elizabeth A. Manual de Productividad. Metodos y Actividades para Involucrar a Empleados en el Mejoramiento de la Productividad Ed Macchi Argentina, 1993. Pp 1-14

Existen muchas maneras de obtener información basada en la productividad. Los métodos seleccionados generalmente consideran costo, tiempo y disponibilidad de mediciones válidas, confiables. Pero el énfasis igual debería estar en las habilidades únicas de los empleados, y en la naturaleza específica del trabajo que está siendo realizado.¹⁰⁶

Fórmulas matemáticas son utilizadas en la mayoría de los sistemas de medición de la productividad, algunas resultan sencillas y otras demasiado estructuradas que requieren información difícil de poner en una cifra. En teoría, todo tipo de trabajo puede ser cuantificado asignando un valor a la producción y a cada uno de los insumos y/o actividades realizadas. Medir la productividad es algo más fácil de decir, que hacer.

La determinación de índices de productividad no sólo pasa por un análisis del proceso de trabajo o etapa a analizar del mismo, a partir de parámetros que darán un resultado al cual pudiera asignársele un valor económico para los trabajadores, como es el caso de los bonos. Los problemas se presentan en casos de empresas o instituciones de producción de servicios, en donde el proceso de elaboración de los parámetros base de la medición se dificulta en razón de que la cuantificación de los resultados de los procesos de trabajo desarrollados en la empresa o institución no puede ser hecha con criterios numéricos.¹⁰⁷

Por estas razones muchas son las organizaciones que carecen de tales medidas, y aquellas que las tienen, no tienen sentido o son incompletas. Sin embargo, para los trabajos que han identificado fácilmente los niveles de habilidad y han observado el rendimiento, los enfoques numéricos son simples, como el conteo de unidades completadas, llamadas telefónicas manejadas, o máquinas reparadas.¹⁰⁸

¹⁰⁶ FONCERRADA MORENO, Juan. Ob. cit. P. 161.

¹⁰⁷ REYNOSO CASTILLO, Carlos. *Un Enfoque Jurídico de la Productividad*. Revista Laboral. N° 25. Ed. ECASA México, 1994. P. 13.

¹⁰⁸ SMITH, Elizabeth A. Ob. cit. P. 162.

Para una organización que produce el mismo artículo o brinda el mismo servicio año tras año, la medición es algo relativamente sencillo. Se cuantifican los bienes producidos o los servicios brindados durante el año base y durante el año actual. La suma de la producción actual se divide entre la suma de la producción del año base con lo cual se obtiene el número índice de la producción. Se cuantifican los recursos consumidos durante esos mismos periodos y se dividen los insumos del periodo actual entre los insumos del periodo base, para obtener el número índice de los insumos. La productividad del periodo actual, en relación con el periodo base, se calcula dividiendo el número índice de la producción actual entre el índice de los insumos actuales.

Pocas veces es ese el caso. Los productos y los servicios tienden a sufrir modificaciones a medida que pasa el tiempo ya que no se emplean en la misma mezcla o proporción de un periodo.

A continuación presento diversos sistemas de medición que pueden servir de ejemplo para conocer la complejidad de los mismos:

a) Métodos semiformales; b) Método formal; c) Producción hora hombre; d) Medición de la creatividad científica.

Métodos semiformales: El muestreo laboral y los estudios de tiempo escalonado distinguen el tiempo productivo del tiempo no productivo. El método del muestreo laboral se basa en las observaciones de empleados en el trabajo. La cantidad de trabajo realizado es informado en unidades significativas, proyectos, cartas escritas, llamadas hechas, servicios para los clientes, o ventas finalizadas. Estas unidades pueden ser analizadas y comparadas. Las tareas simples son más fáciles de observar y la cantidad de salida fácilmente sumada. Debido a la diversa naturaleza de algunas actividades complejas, es muy difícil mostrar adecuadamente el comportamiento y obtener resultados significativos.

Los estudios de tiempo escalonado o registro propio representan un enfoque participativo a la medición del trabajo. Los empleados deben entender claramente el propósito de la medición,

registrando lo que están haciendo, cuándo lo hacen y la cantidad de tiempo completado durante un periodo de tiempo fijado.¹⁰⁹

Método Formal: Tenemos al Sistema de Tiempo y Movimiento de Frederick Taylor y Frank B. Gilberth quienes iniciaron el estudio del tiempo y del movimiento en la década de los 20's, con cámaras cinematográficas que filmaban cada movimiento facilitando la realización de estudios cualitativos y cuantitativos detallados; Existe también el método de estudio de cronómetro, no obstante requieren de estándares que incluyan la suficiencia de los periodos de muestreo y la confiabilidad de los métodos de informar y registrar.¹¹⁰

Producción hora-hombre y Producción por Hombre: En todos los estudios sobre productividad del trabajo, se han empleado dos medidas alternativas: la producción por hora y la producción por hora-hombre. El primer concepto relaciona la producción al número de personas empleadas, independientemente del número de horas que estas personas trabajaron; el segundo se refiere al número total de horas-hombre trabajadas, pasando por alto el número de personas que efectuaron dichas horas. En muchos casos, se ha recurrido al cómputo de la producción por hombre, en lugar de la producción por hora-hombre, únicamente porque los datos disponibles hacían más fácil el primer método; pero la consideración de las diferencias esenciales entre la producción por hombre y la producción por hora-hombre revelan que estas medidas tienen un significado distinto, e ilustran aspectos particulares de la productividad del trabajo; por lo tanto, no pueden utilizarse indiferentemente.¹¹¹

A primera vista, como la productividad del trabajo se mide comparando la producción con el consumo correspondiente de trabajo, parecería que debiera tomarse en consideración únicamente

¹⁰⁹ Ibidem. P.168.

¹¹⁰ Idem

¹¹¹ FONCERRADA MORENO, Juan. Ob. cit. P.154.

el tiempo durante el cual efectivamente se ha invertido trabajo en la producción. Sin embargo, tal punto de vista resulta ser demasiado estrecho. Parece necesario, por ejemplo, incluir, dentro del tiempo contribuido al trabajo, las interrupciones por motivo de descanso, ya que la producción y la productividad del tiempo laborado es posible únicamente cuando se concede un periodo de descanso. Esta observación demuestra que el concepto de horas trabajadas necesita mayores precisiones, difícilmente puede reducirse al tiempo durante el cual el trabajador está efectivamente dedicando todo su esfuerzo.¹¹²

Medición de la Creatividad Científica: El estudio del Dr. **Joseph Hodara** acaba con el mito de la existencia de trabajos que no pueden ser cuantificados en relación a la productividad. Por muy complejo que resulte la valoración de los indicadores de productividad en un trabajo como el desempeño de los artistas, músicos, científicos, etc, asigna valoraciones que aun no siendo absolutas representan de manera aproximada los niveles de productividad de la empresa en cuestión. Este estudio ejemplifica un sistema de medición complejo para una actividad igualmente difícil de evaluar. Para llegar a sus conclusiones tuvo que conocer cuales son los indicadores y cual será la apropiada valoración que se le de a cada uno de ellos, así tenemos, que la creatividad en términos de producto se define como invención, descubrimiento, publicación, etc., y que otros la definen en términos de un proceso reflexivo que reúne condiciones determinadas, pero en casi todas ellas un elemento común es la novedad que consiste en construir combinaciones útiles.¹¹³

Existe un consenso general sobre las dificultades aparentemente insalvables de esta materia, por ejemplo, la calidad que no es susceptible de una fácil medición. Ningún indicador singular como la magnitud de los fondos, el número de libros en la biblioteca, el puntaje de publicaciones en una facultad, el nivel de los salarios, o el porcentaje de laureados con el Premio Nobel ni una combinación de estas estimaciones es suficiente para evaluar adecuadamente a una institución

¹¹² Ibidem. P 155.

¹¹³ HODARA B, Joseph. Productividad Científica: "Criterios e Indicadores". Ed. UNAM.

educativa. Coinciden los autores en las tremendas dificultades existentes para una medición estandarizada y global de la productividad científica, sin embargo se caracterizan los indicadores y se valoran de la siguiente manera:

La unidad de análisis es el Hombre de Ciencia (HC). La productividad de HC estaría dada por:

$$HC = (P, I, G, D, R, C, T, E, N, A)$$

En donde P es igual a publicaciones; I a investigaciones; G a grados académicos obtenidos; D a experiencia docente; R a investigaciones; C a costo de HC; T a capacidad de trabajo; E a evaluación por la comunidad de HC; N a nivel y calidad de la comunicación; y A para capacidad administrativa.

Cada una de estas variables es operacionalizada y ajustada, por ejemplo: Los grados académicos adquiridos que revelan, entre otras cosas, el nivel motivacional del sujeto y el nivel de prestigio, facilidades que se le puede conceder, asignando un valor a G los siguientes valores:

Para el primer título académico, el valor 1; al segundo 2 y para el tercero 4. Este indicador es rectificado por la variable lugar de obtención del título, a la que se asignan los valores 4, 2, 1, según fuera recibido en un marco universitario perteneciente a un sistema menos desarrollado, en el sistema de origen, o en un sistema más desarrollado respectivamente. Lo anterior no agota el tema, ni disuelve todas las dudas, simplemente son propuestos tentativamente como una de las formas de evaluar el desempeño individual en la investigación científica y que corresponden tan solo a algunas de las diversas consideraciones que hace el Dr. Hodara al respecto.

C) La Administración por Objetivos y Metas

La administración por objetivos es una frase muy conocida para casi todos los directivos o administradores, aceptada para mejorar tanto la eficacia como la efectividad (productividad) de las organizaciones. Su diferencia con las prácticas gerenciales de hace cien años es que al sistema se le han agregado metas; se diferencia de la administración por controles por la difusión del mismo entre el personal, quien conoce la idea general de lo que se intenta llevar a cabo, permitiéndosele opinar y contribuir con su propio sentido común, experiencia y buen juicio en una mejor realización del trabajo.

El sistema de administración por objetivos a menudo ha fracasado debido a que, como sistema, centra su atención en las "cosas". En contraste, la administración por metas se enfoca a las personas y al medio ambiente laboral y se basa en la creencia de que el personal, por regla general, es capaz y está preparado para contribuir en el cumplimiento de las metas organizacionales. La responsabilidad de sacar el máximo de provecho del potencial de los empleados recae totalmente en la dirección. Los rasgos comunes del comportamiento de los directivos de éxito son, entre otros, el brindar a los empleados cierta autonomía para que operen dentro de su ámbito de trabajo; el uso de recompensas, algunas positivas, otras negativas; y el proceso de grupo para fomentar el trabajo en equipo y el sentido de adhesión a las metas de la organización.¹¹⁴

Establecer metas consiste en ir a lugares a los que nunca se ha ido, a niveles de productividad, calidad o rentabilidad de los cuales no hay antecedentes. Aun cuando se busca duplicar el anterior éxito, se hace hincapié en lograr y por lo menos mantener ese nivel. Se ha definido al éxito como la realización progresiva de metas personales que valgan la pena.

¹¹⁴ BAIN, David. *Productividad. "La Solución de los Problemas de las Empresas"*. Ed. Mc Graw Hill México, 1987. Pp.131-142.

Para el establecimiento de metas organizacionales se requiere que los directivos definan específicamente lo que a la organización le gustaría cumplir proporcionando un sentido de orden y de propósito capaz de generar y mantener un alto sentido de interés y de motivación durante largos periodos.

Se entiende por *objetivo* a cualquier resultado final deseado. La definición acepta la inclusión de cualquier cosa, desde un deseo enunciado vagamente, hasta una meta de desempeño enunciada con todo detalle. Las ambigüedades son enunciados preliminares de los objetivos por ejemplo "Se debe hacer algo para reducir el tiempo del procesamiento de los pedidos". Las metas requieren enunciados mucho más específicos que las ambigüedades, los criterios que deben cumplir son los siguientes:

- 1) Deben ser aceptadas por ambas partes, de ser posible fijadas mutuamente por el jefe y su subordinado. Lo ideal es que el subordinado establezca las metas y su jefe inmediato las revise y las apruebe posteriormente;
- 2) Deben ser realistas, es decir, difíciles pero realizables. El establecimiento de metas viene a ser el proceso por medio del que siempre se busca el mejoramiento, las metas, cuando se cumplen, pueden reemplazarse por metas nuevas y más ambiciosas;
- 3) Deben ser específicas, enunciando lo que se intenta llevar a cabo y con un calendario para su cumplimiento. Los enunciados de metas se centran en los resultados finales deseados e identifican condiciones específicas cualitativas y cuantitativas (Reducir las quejas de los clientes del actual 2% sobre los artículos vendidos al 1.5% en un periodo de seis meses);
- 4) Deben ser provechosas, es decir, deben valer la pena en el sentido de que sean compatibles o contribuyan al cumplimiento del propósito primario o razón de ser de la organización; y

5) Deben ser escritas para provocar la dedicación a su cumplimiento tendiendo a desarrollar los mejores esfuerzos para asegurarse de que se cumpla con ellas.

El proceso para establecer y lograr las metas está constituido por pasos específicos que ayudan en todo lo necesario, desde señalar los problemas de productividad y las oportunidades de mejoramiento, hasta la realización de tal mejoramiento.

En tanto las metas y el grado de avance en pos de su cumplimiento sirven de base para la evaluación del desempeño de cualquier individuo, el planteamiento del proceso de evaluación puede provenir de uno de tres posibles enfoques o de la combinación de ellos: el enfoque del cumplimiento, el enfoque del progreso o el enfoque comparativo. El enfoque del cumplimiento compara el desempeño real contra la meta. La filosofía de base es que "llegar tarde es tan malo como no llegar"; la meta que se cumple o no se cumple. El enfoque del progreso se centra en el mejoramiento, o en el avance logrado por el empleado en pos del cumplimiento de la meta, a partir del lugar o nivel en que empezó. El enfoque comparativo mide el desempeño relativo en comparación con el desempeño de otras personas que llevan tareas iguales o similares. El planteamiento que se use puede variar, de acuerdo con la situación del individuo cuyo desempeño se esté evaluando. El empleado que cumple con las metas debe recibir el debido reconocimiento por su desempeño. En general, otorgar menos reconocimiento a quienes no hayan cumplido con las metas, pero hayan logrado un importante mejoramiento, produce un efecto positivo en la motivación del individuo. Tanto el trabajador destacado como el trabajador que realiza progresos sobresalientes deben recibir algún tipo de premio mediante el cual se tomen en cuenta sus logros.¹¹⁵

¹¹⁵ Ibidem Pp 144-154

2. EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD.

La productividad se supera o los volúmenes de producción se superan para crear un estado de productividad; es decir, un incremento adicional a los volúmenes de producción se logra mediante la *mejor calificación del hombre*; se logra con los incrementos de calidad en los activos fijos particularmente la tecnología, la innovación tecnológica; o se logra mediante la superación de las *condiciones de organización o de administración*.¹¹⁶

A) El Aprovechamiento de las hora-hombre en la Jornada de Trabajo

Para la determinación de las horas estándar requeridas para producir el bien o el producto, se debe considerar el tiempo necesario (estándar) para cada unidad multiplicado por las unidades que se producirían durante el ejercicio proyectado.

$$\text{INDICE DE PRODUCTIVIDAD} = \frac{\text{Horas-hombre reales utilizadas en la producción de bienes y servicios}}{\text{Horas-hombre planeadas de acuerdo con los estándares requeridos.}}$$

Esto conduce a la cuantificación del total de horas estándar requeridas para lograr las metas presupuestadas. El uso racional del tiempo de los trabajadores en el proceso productivo, determina en gran medida el alcance de los objetivos de producción y de los estándares de fabricación. El ausentismo injustificado es el primero de los objetivos sobre los que se tendría que trabajar para reducirlo. En los puntos subsecuentes encontramos algunas de las áreas que requieren atención en nuestro medio: La medicina preventiva, la cultura familiar y la alimentación. La mejoría de las condiciones familiares significa un adelanto importante en las

¹¹⁶ BRAVO JIMENEZ, Manuel. Productividad en el Trabajo. "Memoria de la Reunión Nacional de Ergonomía." Centro Nacional de Productividad de México A.C. México. 1979. P. 20

condiciones de seguridad del trabajo. Mientras en la cultura familiar no se dé la importancia a la propia seguridad, difícilmente sucederá lo contrario en el trabajo, pese a los programas de capacitación y a las campañas que en muchos casos se llevan a efecto, las enfermedades no se reducen tan rápidamente.¹¹⁷

Lo mismo sucede con los accidentes de trabajo: costosas campañas que dan resultados transitorios, pero que no resuelven de raíz el problema de la seguridad porque no modifican patrones culturales.

Existen tiempos perdidos que obedecen más a problemas de eficiencia y que por lo tanto son susceptibles de resolverse. El énfasis para su erradicación recae en la dirección y en los trabajadores, por ejemplo: Por descompostura de maquinaria, por descuido del personal, materia prima fuera de especificaciones, falta de energía eléctrica, errores en programación, errores en diseño, emergencias obligadas por el cliente, tiempo utilizado en recoger herramienta, tiempo utilizado en llenar reportes de producción, llamadas a personal para firmar documentos, etc. Existe la necesidad de analizar en cada centro de trabajo la posibilidad de reducir algunos permisos o días festivos cuando se tengan en exceso, sin quitar el tiempo necesario para descansar, ya que puede influir en las curvas de rendimiento, en todo caso analizar éstas y redistribuirlas para encontrar la optimización en su aprovechamiento.¹¹⁸

B) Los Incentivos

Un estudio de la Public Agenda Foundation reveló que: a) A los empleados no se les premia cuando desarrollan un esfuerzo adicional; b) Casi dos terceras partes de los empleados desearían ver un mayor vínculo entre su desempeño y sus ingresos; y c) Más de 70% de los empleados

¹¹⁷ ANGUIANO RODRIGUEZ, Guillermo. *Productividad ante la Crisis* Revista Laboral N° 32. Ed Grupo Gasca. Mexico, 1995. Pp 41-43.

¹¹⁸ Idem.

consideran que la razón por la cual el esfuerzo laboral se ha deteriorado es porque no existe una conexión entre el salario y el desempeño.¹¹⁹

Establecer esquemas de productividad por competitividad puede romper la solidaridad obrera enrareciendo la atmósfera laboral, propiciando estrés si al mismo tiempo no se acompaña de otros incentivos que mantengan el reconocimiento a la labor, el compañerismo y el sentido de pertenencia a una empresa.¹²⁰

El incentivo es toda motivación ya sea moral o económica que se da al trabajador con la mira de aumentar la producción, o aminorar costos, eliminar desperdicios, incrementar los beneficios de la empresa. Los sistemas de incentivos que han sido creados para promover el incremento de la producción son los siguientes:

- 1) **Los planes de incentivos no financieros.** Están destinados a actuar sobre las necesidades morales de los individuos. Las personas necesitan que se les reconozcan sus esfuerzos, las investigaciones han descubierto que el reconocimiento es, para todas las personas, una de las cosas que más aprecian. La seguridad para él y los suyos y/o la inclusión en el cuerpo de la empresa son algunas de las necesidades morales. Para ello se ha recurrido a los Diplomas, listas de honor, etc.
- 2) **Los planes de incentivos financieros indirectos.** No se relacionan directamente con la producción, entre los más conocidos tenemos a los salarios altos, políticas de promoción, etc.
- 3) **Los planes de incentivos financieros directos.** Están elaborados para que los individuos relacionen directamente los aumentos en la productividad con el aumento que van a percibir.¹²¹

¹¹⁹ HARRINGTON, H. J. Cómo Incrementar la Calidad y Productividad en su Empresa. Ed. Mc Graw Hill. México. P.199.

¹²⁰ ALVARADO LARA, Gerardo. Ob. cit. P.56

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Estos incentivos se pueden clasificar en: a) Remuneración Individual; y b) Remuneración Colectiva. Los partidarios de estos sistemas sostienen que promueven una mayor producción con mayores ganancias para los trabajadores, en contra de esta tesis se señala que el rendimiento de la industria moderna no depende tanto del esfuerzo humano individual como de la capacidad de las máquinas y de la buena organización.

En el desarrollo de los sistemas de remuneración se han recogido muchos datos acerca de los efectos de los diversos sistemas de incentivos, sin que se haya podido llegar a un veredicto único en cuanto a su eficacia. Algunos eminentes expertos, sostienen que a la larga los efectos sobre la producción han sido nulos. Otros, igualmente eminentes afirman lo contrario. Los mejores sistemas procuran lograr el máximo rendimiento combinado con la garantía de una justa y merecida retribución por el esfuerzo del trabajador.

En la práctica, la aplicación de los sistemas de incentivos salariales viene acompañada de una serie de cambios en las condiciones de trabajo, y en las costumbres, que son generalmente las que tienen una mayor importancia, por ello, el incentivo salarial si contribuye en conseguir un rendimiento máximo y mantener niveles de producción elevados. Sin embargo, su valor no se puede medir aisladamente porque en su implantación intervienen otros factores que también contribuyen en el incremento de productividad como son: naturaleza del programa de adiestramiento, la clase de tarea, y un gran número de condiciones físicas: número de horas trabajo, iluminación, estructura y velocidad de las máquinas, etc.¹²²

A lo largo de los años, se han desarrollado, implantado y abandonado cierto número de planes de incentivos. Cada plan tenía alguna característica especial pensada para dar más motivación a los obreros o para dar mayores seguridades a la empresa si el plan no funcionaba bien. La experiencia

¹²¹ BEJARANO BARRAZA, Laura C. El Uso de los Incentivos Económicos en el personal Obrero como un Medio para elevar la Productividad (tesis profesional) ITAM. México, 1983 Pp. 47-49

¹²² *Ibidem* Pp. 18-23.

con los incentivos ha eliminado prácticamente todos menos unos cuantos que han resistido la prueba del tiempo.¹²³

El salario por Unidad de Tiempo: Es el que remunera al trabajador, considerando el tiempo que permanece en el trabajo. Es utilizado con más frecuencia por los empresarios debido, principalmente, a la sencillez, economía y claridad en su cómputo y, además, tiene la ventaja de ser aceptado por los trabajadores ya que les da la seguridad de recibir un salario fijo al final de la jornada. Consiste en pagar al obrero o empleado, un salario base por el tiempo transcurrido en el trabajo, no existe ninguna relación con la cantidad de trabajo realizado.

El salario por Unidad de Obra: La ley del trabajo establece en su artículo 83 que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por *unidad de obra*, a comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Los problemas que podrían afectar este tipo de jornada y salario son el caso fortuito y la fuerza mayor que pueden atrasar el desarrollo del trabajo reflejándose en una baja remuneración y en desmotivación. Es un tipo de salario usual en la construcción. El artículo antes mencionado posibilita a efectuar el pago por horas, lo que puede ser otra forma de incentivo que no se ha aplicado mucho por desconfianza y desconocimiento.

El pago a destajo: Fue un método muy popular para aumentar la productividad a principios de siglo, y en algunas partes del mundo sigue teniendo mucha aceptación. En esencia este sistema remunera al empleado por la parte de valor que el agrega al artículo procesado, y de acuerdo con

¹²³ RIVERO FERNANDEZ, Ana Georgina Ob. cit. P. 46.

el esfuerzo, la habilidad y el tiempo requerido para realizar la tarea. El trabajo a destajo ha ido desapareciendo porque no hace hincapié en la calidad y su resultado neto es una fuerte dosis de suboptimización.

Planes para la adquisición de acciones por los empleados; Estos sistemas son los casos frontera del Derecho del Trabajo ya que existe una subordinación que en teoría tenderá a desaparecer con la adquisición de acciones de la empresa por parte del trabajador que se transforma en socio. Dichos planes que permiten a los empleados adquirir acciones de la compañía están adquiriendo mayor popularidad porque representan un medio eficaz para enfocar su atención en los aspectos comerciales de la empresa haciéndolos partícipes de sus utilidades. El incentivo financiero puede ser a mediano o largo plazo porque como ya se dijo con anterioridad puede darse el caso de una empresa muy productiva que no tenga utilidades. El resultado es que al ser propietarios de cierta parte de la compañía, los empleados se sienten partícipes de sus problemas y de sus éxitos.¹²⁴

El plan Scanlon; Es un sistema de premios financieros directamente relacionados con los aumentos en la productividad. Es el resultado de los trabajos emprendidos por Joseph Scanlon a mediados de los años treinta. El plan Scanlon es una estrategia de productividad a nivel compañía formada por tres elementos clave: 1) Cooperación y trabajo en equipo entre los empleados, los sindicatos y la administración; 2) Intervención de los empleados mediante una red de sugerencias; y 3) Participación directa en los beneficios resultantes de las mejoras en la productividad por parte de los empleados. En el plan Scanlon, los premios mensuales se basan en el mejoramiento comparado contra una medida histórica de la productividad de la mano de obra. Normalmente se calcula un índice base de la productividad de la mano de obra para los siguientes 12 meses basándose en cifras históricas y en las mejoras capitales que se tienen previstas en los planes. La fórmula que se aplica con más frecuencia es:

¹²⁴ HARRINGTON, H.J. Ob. cit. P.200.

Costo total del personal

Indice base -----

Valor de la producción a precio de venta

Otros planes; El plan Rucker, desarrollado por **Alan W. Rucker** a finales de los años cuarentas, se basa en sus observaciones de que existe una correlación bastante definida entre el costo de la nómina y el valor agregado. Según el cual, los costos de los materiales se restan de las ventas. Todo el personal comparte un premio porcentual, no existen los premios individuales. El Plan Improshare cuyo nombre proviene del inglés y significa **IM**proved **PRO**ductivity through **SHAR**ing, es decir, mejoramiento de la productividad mediante la participación (de las ganancias), tiene como propósito fabricar más productos finales en menos horas de trabajo, utiliza horas en vez de dólares para calcular los premios de los empleados. Es un plan de grupo que cubre a todo el personal, directo e indirecto, establece un máximo para los premios a ganar.¹²⁵

3. LA PRODUCTIVIDAD Y EL EMPLEO

Los administradores y economistas consideran que una compañía para prosperar debe de hacer cambios en su personal, eliminando los malos elementos hasta formar un grupo óptimo. Es la economía peor imaginable aquella que consiste en mantener en la nómina a empleados negligentes para evitarse el pago de beneficios, cuando estos no quieren o no pueden desempeñar sus tareas a satisfacción, no solamente por razones del costo de despedirles, sino además por su mala influencia sobre los otros empleados. Lo anterior no quiere decir que los tratadistas del derecho del trabajo no estén de acuerdo en principio con esta teoría pero es su labor proteger de abusos al trabajador por lo que no puede regularse en nuestra materia la rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad del patrón si el trabajador incurre en una baja de productividad u

¹²⁵ Ibidem P.204.

otras modalidades que provoquen desequilibrios en las relaciones obrero patronales. Corresponde a otras legislaciones contener disposiciones para el fomento de la industria.

Para algunos tratadistas la productividad provoca el desempleo; por el contrario para otros, uno de sus beneficios es la creación de empleos, considerando a estas dos posturas concluyo que la productividad en el corto plazo provoca desempleo y en el largo plazo genera nuevas fuentes de trabajo por lo que un adecuado Sistema Nacional de Productividad debe procurar la elevación de la productividad sin afectar la estabilidad en el empleo.

Para el tratadista **Manuel Bravo Jiménez** "el problema ocupacional del país debe tener preferencia, y la manera de atender esto en términos nacionales seguramente tiene que referirse a la expansión de la pequeña y mediana industria, en donde la posibilidad de utilizar tecnologías de baja productividad da la oportunidad por ellas mismas, a una ocupación mayor y a una participación mayor del hombre en los procesos productivos. Esto es contradictorio con el hecho fundamental de la productividad y en último término significa que cada unidad producida tenga una participación menor de trabajo humano. Sin embargo, es en estos extremos del problema en donde la productividad se vuelve un hecho funcional de política económica y social."

Añadiendo "si lo expresáramos en términos estrictamente empresariales, la mayor proporción de capitalización, el mayor grado de productividad como consecuencia de la tecnología avanzada y el desplazamiento de mano de obra, es la fórmula. Pero en términos de una política nacional, que tiene que tomar en cuenta al hombre en México, el tema de productividad es un tema que merece ser motivo de planeación o por lo menos de consideración funcional con respecto no a la eficiencia productiva, sino a la mayor participación del hombre en el trabajo."¹²⁶

¹²⁶ BRAVO JIMÉNEZ, Manuel. Ob. cit. P.22.

Por otro lado se dice que si una empresa eleva su productividad puede reducir los costos de su producción, al reducir los costos puede vender más barato y en mayor volumen obteniendo más utilidades. Al obtener más utilidades la empresa puede crear más fuentes de trabajo, evitando el desempleo y mejorando el nivel de vida.

Con frecuencia se utilizan índices de productividad, junto con otra información, para estimar las necesidades de trabajo y de otros recursos. Así, por ejemplo, se han calculado los niveles futuros de empleo y desempleo nacional: estimando el producto futuro previsible con ciertos niveles y condiciones dadas de la demanda, con ciertos niveles y condiciones dadas de la demanda, extrapolando la tasa pasada de aumento del producto por hombre-hora, dividiendo el producto por hombre - hora para estimar el empleo de hombres-hora, determinando el número de personas empleadas al suponer cierta cantidad de horas por persona, y restando el empleo esperado de la población laboral esperada para estimar el desempleo. Si el desempleo así estimado parece excesivo, puede proponerse una política que lo reduzca: acelerando el aumento de la demanda desacelerando el aumento de la productividad o reduciendo el número de horas previsible sin intervención.¹²⁷

Cuanto más rápido es el aumento del producto por hora-hombre de una industria, tanto menos rápido es el aumento del número de trabajadores empleados. Es cierto que el efecto directo de un aumento del producto de una industria por hombre-hora es reducir el empleo. En estos momentos de crisis económica resulta importante introducir alternativas para aumentar la productividad de las empresas con beneficios para los empresarios y trabajadores, resultando de mayor importancia la creación de nuevas fuentes de empleo así como el mantenimiento de las actuales por lo que la productividad y el empleo no deben ser términos opuestos, ya que la productividad y la calidad a largo plazo tienden a crear nuevas fuentes de empleo y de manera inmediata deberá fomentarse la productividad protegiendo el empleo, aun y cuando estas medidas pudiesen afectar el desarrollo de las mismas.

¹²⁷ ENCICLOPEDIA INTERNACIONAL DE LAS CIENCIAS SOCIALES. Volumen 8. Ed. Aguilar. España. 1976 p 534

En la manufactura la tendencia es a emplear menos mano de obra conforme se instalan nuevos sistemas de computadora, así como maquinaria nueva o de reemplazo. Así como los costos de mano de obra pronto constituirían sólo alrededor del 5 por ciento del total de las operaciones de manufactura. El estado ante esto tiene, pues, que estar pendiente de las tendencias y anticiparse a ellas para prever reconversión y actualización de destrezas de la mano de obra, evitando que los ciclos de cambio productivo y tecnológico arrojen desempleados que luego sea más difícil ocupar por su falta de destreza frente a los cambios. Lo mismo es para mantener estables y sin disparidades acusadas los mercados de trabajo, pues lo contrario (imprevisión y desatención del problema) provoca masas enormes desempleadas en unas áreas y en otras carencia desesperada de personal calificado.¹²⁸

Por último es importante señalar que muchas empresas pequeñas y medianas intentando eliminar costos, han incurrido en despidos laborales, pretendiendo conducentemente que en forma automática aumente la productividad general de sus trabajadores, teniendo como consecuencia lo siguiente:

Que al despedir empleados los patrones simultánea y unilateralmente incrementan las cargas de trabajo a los empleados restantes. Independientemente de que en sentido económico pudiera darse cierto nivel de productividad, lo cual es discutible, ya que puede haber disminuciones de productividad en otras áreas. Lo que es un hecho es que hay un aumento en las cargas de trabajo directo dentro de la intensidad, el esmero y el cuidado que pesa sobre los hombros de los restantes trabajadores. Lo anterior significa una modificación unilateral de las condiciones de trabajo, considerando además que los trabajos inicial y final individualmente considerados, están referidos a determinadas condiciones de igualdad (a trabajo igual salario igual) y tales políticas los modifican incurriendo el patrón en violaciones legales, además de otras como jornadas excesivas e inhumanas, disminuciones salariales, lo que daría motivo

¹²⁸ ALVARADO LARA, Gerardo A. Ob. cit. P. 59.

entre otros a causales de rescisión de contrato al patrón sin responsabilidad para el trabajador con las consecuencias correspondientes.¹²⁹

4. LOS PACTOS ECONÓMICOS

A) Pacto de Solidaridad Económica (15 de diciembre de 1987, 28 de febrero, 27 de marzo, 22 de mayo, 14 de agosto y 16 de octubre de 1988)

15 DE DICIEMBRE DE 1987.

Afirmaba que la persistencia de la inflación y los diversos acontecimientos económicos ocurridos en las últimas semanas había generado inquietud en la población, preocupación en los sectores productivos e incertidumbre en la colectividad respecto a la evolución previsible de la economía a corto plazo. Considerando que frente a las circunstancias era indispensable actuar con estricto apego al derecho, realizando un renovado esfuerzo de concertación nacional, con el concurso de los sectores obrero, campesino y empresarial, a fin de atacar las raíces del fenómeno inflacionario y evitar así que la población de bajos recursos y en particular los trabajadores de ingresos fijos y la clase media vieran reducido su poder adquisitivo o sus condiciones de empleo.

Se acordó reducir el gasto gubernamental, reducir los obstáculos al comercio exterior y simplificar los trámites administrativos. Se determinó ajustar los precios y tarifas del sector público de acuerdo con la inflación mensual proyectada; la continuación del programa de desincorporación de empresas públicas; la instrumentación de programas de *reestructuración y productividad de las* empresas *paraestatales*.

¹²⁹ Ibidem. P. 70.

El sector obrero se comprometió a coadyuvar en cada centro de trabajo, a la *elevación de la productividad y la eficiencia*, a fin de contribuir al abatimiento de la inflación y a la preservación de las fuentes de empleo.

Se estableció que el *pacto* sería de vigencia *temporal* y se *extinguiría* una vez logrado su propósito.¹³⁰

28 DE FEBRERO DE 1988.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Pacto junto con los sectores firmantes consideraron que la evolución económica general se mantenía dentro del marco previsto y que las cifras preliminares de esos últimos quince días reflejaban una caída drástica del proceso inflacionario.

Se acordó mantener fijo el tipo de cambio del peso respecto al dólar en el nivel correspondiente al 29 de febrero de 1988; Los sectores recomendarían a sus respectivos representantes ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que apoyasen la propuesta que formulase el Presidente de dicha Comisión para que se otorgue a los salarios mínimos un incremento de 3% con vigencia a partir del 1º de marzo de 1988.

27 DE MARZO DE 1988.

Del análisis detallado de la evolución de los precios en esas últimas semanas se confirmaba que en general, el ritmo de crecimiento de los precios había disminuido de manera sensible, por lo que hacía a la canasta básica, se previó que sus precios aumentarían un poco menos del 3 por ciento durante ese mes. En el ámbito financiero se destacó la significativa reducción de las tasas

¹³⁰ PACTO DE SOLIDARIDAD ECONOMICA. STPS. Textos de las Concertaciones del Pacto de Solidaridad Económica. Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico. Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo. Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento. Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social. Subsecretaría B México, 1995.

de interés. Se consideró que los salarios mínimos se mantendrían sin aumento durante abril y mayo de 1988.

22 DE MAYO DE 1988.

Se concluyó que la evolución de los precios se había mantenido dentro de la trayectoria prevista, que la tasa de inflación registrada en abril había llegado al 3.1 por ciento y se esperaba que en mayo se situara por debajo del 2 por ciento, lo que habría permitido alcanzar las metas originales del Pacto antes de que concluyese el primer semestre de 1988.

En cuanto a las exportaciones no petroleras, estas aumentaron en un 24 por ciento en el primer trimestre de 1988 respecto del mismo periodo del año anterior. Se acordó no aumentar los salarios mínimos y continuar con el seguimiento de la concertación cuando menos hasta que concluyese la administración del Presidente **Miguel de la Madrid**.

14 DE AGOSTO DE 1988.

Del examen conjunto de los sectores firmantes del Pacto se concluyó que la tasa de inflación registrada en julio llegó a 1.7 por ciento, con sólo 0.4 por ciento en la segunda quincena respecto a la anterior. Se esperaba que en agosto la tasa de inflación se situara en alrededor del 1 por ciento. Los ingresos públicos no petroleros mostraron un incremento de 9.7% en términos reales con respecto al mismo periodo de 1987. El gasto programable del sector público presupuestal disminuyó en términos reales en 13.1 por ciento durante el mismo lapso.

Se acordó que el Ejecutivo Federal emitiría un decreto que disminuyese, a partir del 1º de septiembre, al cero por ciento el Impuesto al Valor Agregado a los alimentos procesados y a los medicamentos sujetos hasta entonces una tasa impositiva del 6 por ciento, adicionalmente, el Ejecutivo Federal expediría un decreto que desgravaría en 30%, el pago del Impuesto Sobre la Renta a los ingresos de las personas físicas con ingresos equivalentes de hasta cuatro veces el salario mínimo general del Distrito Federal. Los salarios mínimos se mantendrían en el mismo nivel hasta Diciembre de 1988.

16 DE OCTUBRE DE 1988.

Se convino prorrogar en sus términos, hasta el 31 de diciembre de 1988, los acuerdos pactados en la concertación para los meses de septiembre, octubre y noviembre, suscrita el 14 de agosto de 1988.¹³¹

B) Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (12 de diciembre de 1988 y 18 de junio de 1989)**12 DE DICIEMBRE DE 1988.**

Se concluía que el crecimiento de los precios fue, en promedio, del 1% mensual, considerando que el avance logrado en el abatimiento de la inflación fue alcanzado sin propiciar una recesión aguda. Se estimaba que el crecimiento del producto interno bruto al cierre de 1988 sería positivo, aunque moderado. Los sectores coincidían en concertar un programa económico de transición que fortaleciera la capacidad negociadora del país con los acreedores del exterior y garantizara la estabilidad económica al interior.

Las partes convinieron en integrar una Comisión de Seguimiento y Evaluación de las obligaciones que habían contraído en ese Pacto; seguimiento y evaluación que se realizaría con la profundidad y periodicidad que las partes estimaran pertinente.¹³²

18 DE JUNIO DE 1989.

El C. Presidente de la República había dado a conocer las tres líneas fundamentales de política económica contenidas en el *Plan Nacional de Desarrollo*: La estabilización continua

¹³¹ Idem.

¹³² PACTO PARA LA ESTABILIDAD Y EL CRECIMIENTO ECONOMICO STPS Textos de las Concertaciones del Pacto de Solidaridad Económica. Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico. Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo. Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento. Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social. Subsecretaría B México 1995.

de la economía: La ampliación de los recursos disponibles para la inversión productiva; y La modernización.

En los acuerdos el Gobierno se comprometía a realizar un esfuerzo de particular importancia para concertar con el sector correspondiente programas de modernización integral en las cadenas de producción y comercialización de bienes básicos, con objeto de resolver problemas de estructura, reducir costos de producción, *eleva la productividad* y evitar que problemas de ineficiencia presionen el movimiento de los precios.

C) Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (3 de diciembre, 27 de mayo, 11 de noviembre de 1990 y 10 de noviembre de 1991)

3 DE DICIEMBRE DE 1989.

Los sectores obrero y empresarial recomendarían a sus respectivos representantes ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos apoyar las propuestas que les formulará la Presidencia de dicha comisión para otorgar a los salarios mínimos un incremento del 10% con vigencia a partir del 4 de diciembre de 1989.

27 DE MAYO DE 1990.

Los sectores del Pacto consideraron necesario que las comisiones estatales fortalecieran sus labores. Se acordó que los sectores obrero y empresarial convenían en suscribir un *Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad* que debería contemplar las acciones conjuntas que ambos sectores desarrollaran para tal fin a nivel de rama de empresa. De manera particular, se consideraron programas específicos para ampliar significativamente los procesos de *capacitación y adiestramiento*, en especial el adiestramiento en planta, conforme a los requerimientos del mercado de trabajo. El acuerdo incluiría, igualmente, las provisiones necesarias para que los *beneficios* del incremento de la *productividad se distribuyesen en*

forma equitativa. La suscripción del mismo se haría en un plazo no mayor a sesenta días a partir de esa fecha.

Aun y cuando el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad se suscribiría dos años después, fue a partir de este Pacto cuando se dieron las bases para que el Gobierno impulsara el movimiento de Productividad con la participación de los sectores productivos en el marco de la concertación.

11 DE NOVIEMBRE DE 1990.

Para entonces se estimó que la inflación en 1990 sería la segunda más baja de los últimos 9 años. Se acordó que los sectores productivos recomendarían a sus respectivos representantes ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos otorgar a los salarios mínimos un incremento del 18%.

El Gobierno Federal se comprometía a extender y profundizar el proceso de desregulación de la actividad económica para promover una *mayor productividad y competitividad* y propiciar la reducción de costos en los diversos sectores de la economía y en servicios públicos que impactasen significativamente el poder de compra de los trabajadores.

Los sectores obrero, campesino y empresarial, y el Gobierno Federal *ratificaban* su propósito e interés de *continuar los trabajos* que habían venido desarrollando para *suscribir* un *Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad*

10 DE NOVIEMBRE DE 1991.

En esta concertación se dijo que el proceso de estabilización permitió reducir la inflación a niveles que significan una décima parte de los registrados en 1987. Se acordó a solicitud del movimiento obrero la disminución de la tasa del impuesto al valor agregado del 15% y el 20% al 10% exceptuando a las zonas fronterizas, el deslizamiento cambiario se reduciría a 20 centavos diarios en promedio. Los sectores recomendarían a sus representantes ante la

Comisión de los Salarios mínimos otorgar un incremento del 12%, reiterando la voluntad de los sectores obrero y empresarial de revisar los contratos colectivos de trabajo conforme a la Ley.¹³³

El Ejecutivo Federal promovería iniciativas de reforma legal considerando que el aumento de la productividad podía ser inducido mediante un mejoramiento de la calidad del marco regulatorio, con ello existió la posibilidad de hacer reformas a la Ley Federal del Trabajo pero no consta información que mencione en que términos se pretendía regular la Productividad.

D) Pacto para la Estabilidad la Competitividad y el Empleo (20 de octubre de 1992)

Los sectores firmantes del consideraron indispensable la suscripción de un nuevo Pacto para fortalecer y enriquecer la estrategia de concertación orientada a consolidar la estabilidad, impulsar la competitividad y fomentar el empleo. Se afirmaba que la creación del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica abriría nuevas oportunidades para la expansión económica, el aumento de la inversión productiva, la generación de empleos y una *distribución más equitativa del ingreso nacional*, teniendo acceso a nuevas tecnologías y la posibilidad de adoptar patrones *más eficientes de producción*.

En las tesis y lineamientos se dijo que: La estabilidad de precios es indispensable para que la inversión se oriente hacia las actividades de mayor *productividad* y para elevar los salarios reales y el nivel de vida de la población de manera sostenida. Los esfuerzos realizados en las tareas de modernización económica y cambio estructural se han traducido ya en los primeros resultados tangibles de *aumento en la productividad y la eficiencia del aparato productivo*,

¹³³ Idem

sin embargo, es preciso revisar los esfuerzos de concertación sectorial para la elevación de la **productividad**.

Añadiendo que el impulso de **la productividad y la competitividad requiere de organizaciones sindicales sólidas**, capaces de participar en las transformaciones que demanda la planta productiva, y de impulsar, a través de la concertación, las propuestas del movimiento obrero para orientar el proceso de cambio, asumiendo un papel activo en la modernización del país. Los empresarios deberían buscar el aumento continuo de la **eficiencia productiva**, a través de nuevas inversiones en tecnología, bienes de capital y equipo apropiado impulsando al empleo y a la capacitación y a una mejor administración. Los representantes del **sector agropecuario** a través de sus organizaciones promoverían el pleno aprovechamiento de las nuevas **oportunidades que ofrecen las reformas Constitucionales**, con objeto de capitalizar al campo y **aumentar la productividad**.

Se acordó promover que las **negociaciones contractuales** se resolvieran dentro de la **tasa inflacionaria** objetivo de esa concertación. Se integraron en una sola Comisión las funciones que realizaban las Comisiones de Seguimiento y Evaluación del Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, y del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad.

Los sectores obrero y empresarial convinieron el apoyo de la suscripción dentro de cada centro de trabajo, los programas específicos que los sindicatos o los trabajadores no sindicalizados y las empresas concertasen para promover el incremento sostenido de la **productividad**, en términos del **Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad**.¹³⁴

¹³⁴ PACTO PARA LA ESTABILIDAD, LA COMPETITIVIDAD Y EL EMPLEO. STPS Textos de las Concertaciones del Pacto de Solidaridad Económica. Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico. Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo. Pacto para el Bienestar. la Estabilidad y el Crecimiento. Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social. Subsecretaría B.México 1995.

E) Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo (3 de octubre de 1993)

La tasa de inflación, por primera vez desde 1972 se ubicaba en el rango de un solo dígito y, dada su trayectoria descendente, se esperaba que al término de 1993 alcanzara un nivel cercano al 7 por ciento. Se consideró que en atención a los principios y metas establecidos por el *Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad*, era necesario intensificar los esfuerzos para crear una nueva cultura de eficiencia y calidad, que permitiera a las empresas elevar su competitividad y a los *trabajadores alcanzar niveles de vida superiores*.

Se acordó que los sectores obrero, empresarial y del Gobierno recomendarán a sus respectivos representantes ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos determinar la fórmula para otorgar a dichos salarios el incremento que corresponda *a la productividad promedio de la economía*, atribuible a la mayor eficiencia de la mano de obra, adicionalmente a un incremento igual a la inflación esperada en virtud del presente Pacto; Que en las revisiones de contratos colectivos, integrales o salariales, los sectores obrero y empresarial promoverían que las negociaciones contractuales salariales y los incrementos a los sueldos *se resolviesen conforme a la inflación esperada* resultante de la presente concertación. Lo anterior sería independiente de que, a nivel de cada centro de trabajo, y dentro de la más amplia libertad de las partes, se conviniese otorgar adicionalmente, y en cumplimiento de lo dispuesto en la fracción XIII del artículo 123 constitucional reglamentada en los artículos *153-A y relativos de la Ley Federal del Trabajo, bonos o incentivos de productividad y calidad*, vinculados a los indicadores específicos de productividad laboral que determinasen en cada caso las organizaciones de trabajadores y las empresas.

Así mismo, se acordó que el Gobierno Federal, a través de la Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social, apoyaría a las organizaciones obreras y empresariales que así lo solicitaran en la realización de seminarios y eventos de capacitación sobre sistemas de *medición de la*

productividad. Se convino fomentar la *productividad a nivel de centros de trabajo* y concretar convenios específicos en la materia.¹³⁵

F) Acuerdos de Ratificación del Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo (12 de enero y 24 de marzo de 1994)

12 DE ENERO DE 1994.

Establecía que, frente a los lamentables eventos que han tenido lugar en el Estado de Chiapas, las partes firmantes del Pacto acordaban la necesidad de ratificar, reforzar y dar cabal cumplimiento a los compromisos contraídos el 3 de octubre de 1993 a la luz de varios considerandos, entre los mismos se dijo que la concertación en el marco de la ley, y no el enfrentamiento, constituye un instrumento eficaz de coordinación de los esfuerzos de la sociedad para resolver los retos que impone un desarrollo económico justo y equitativo en un contexto mundial que demanda *mayor eficiencia y competitividad*. Se acordó intensificar los esfuerzos para celebrar *convenios de productividad y calidad* por la vía directa entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores, de conformidad con los lineamientos del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad.

24 DE MARZO DE 1994.

Establecía que, frente al deplorable hecho de violencia que condujo al deceso del Lic. Luis Donaldo Colosio decidían reforzar los acuerdos entonces vigentes.¹³⁶

¹³⁵ PACTO PARA LA ESTABILIDAD, LA COMPETITIVIDAD Y EL EMPLEO. STPS. Textos de las Concertaciones del Pacto de Solidaridad Económica. Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico. Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo. Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento. Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social. Subsecretaría B México. 1995.

¹³⁶ ACUERDOS DE RATIFICACIÓN DEL PACTO PARA LA ESTABILIDAD, LA COMPETITIVIDAD Y EL EMPLEO. STPS. Textos de las Concertaciones del Pacto de Solidaridad Económica. Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico. Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo. Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento. Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social. Subsecretaría B México. 1995.

G) Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento (24 de septiembre de 1994)

En las consideraciones se reconocía que: Durante el periodo de la concertación entonces vigente, la economía mexicana estuvo afectada por acontecimientos que generaron inestabilidad en los mercados e incertidumbre en los agentes económicos; La tasa de inflación mantiene su tendencia decreciente y se encontraba en su menor nivel de los últimos veintiún años. La mayor estabilidad de la economía constituía un marco propicio para la inversión y el crecimiento, determinantes de la generación de empleos permanentes y bien remunerados.

En los acuerdos se presentaron los anteproyectos que se propondrían a la actual administración y que incluían entre otras las siguientes:

Una propuesta de estímulos fiscales para que las empresas destinen mayores recursos a la *capacitación para el trabajo*. Se propuso que el precio promedio de las gasolinas, fuera de las zonas fronterizas, redujera su desliz de modo que éste no rebasara el límite de 4 por ciento durante 1995. Se propusieron aumentos presupuestales al sistema de estudios técnicos y de capacitación para el trabajo, al programa de capacitación con becas y a los apoyos económicos para adultos empleados o desempleados que requieran adaptarse al uso de nuevas tecnologías de producción. Los sectores obrero y empresarial recomendarían ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, aprobar un incremento con vigencia a partir del 1º de enero de 1995 para estos salarios de 4%. de conformidad con la meta de inflación acordada, más el incremento de *productividad* atribuible a la mano de obra con base en la fórmula avalada por el Consejo de Representantes de dicha Comisión en 1993. Recomendaron a la actual administración que continuase apoyando, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a las organizaciones obreras y empresariales que así lo solicitasen, en la realización de seminarios y eventos de capacitación sobre sistemas de medición de la productividad.

Los sectores se pronunciaron por intensificar y ensanchar sus esfuerzos para iniciar una nueva etapa de crecimiento alto y sostenido, sobre bases sólidas y estables, mediante la búsqueda conjunta de mayores niveles de productividad y competitividad, que redundara en más empleos y en una elevación efectiva del nivel de vida de todos los mexicanos.¹³⁷

Los Pactos Económicos en su momento tuvieron éxito al reducir la inflación, en esta última concertación los niveles inflacionarios estuvieron en el nivel más bajo de los últimos veintiún años, lo que significaba haber logrado las metas para las cuales había sido creado el Pacto de 1987.

II) Acuerdos de Ratificación del Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento (20 de noviembre, 20 de diciembre y 21 de diciembre de 1994)

El 20 de noviembre se acordó: Comunicar al Presidente electo la ratificación del Pacto para que fuese considerada en la elaboración del plan de gobierno de la siguiente administración.

El 20 de diciembre se acordaron entre otros aspectos los siguientes: Las partes firmantes conminan al EZLN a aceptar expresamente y sin demora el diálogo como única vía democrática y pacífica para una solución justa, digna y duradera al conflicto de Chiapas. Propusieron mantener el desliz hasta entonces vigente, elevando en NS0.53 el límite superior de la banda cambiaria.

El 21 de diciembre se concluyó que la ampliación del límite superior de la banda cambiaria, (medida adoptada el día anterior) no detuvo el proceso especulativo, por ello, comprendieron la decisión de las autoridades financieras de permitir que la oferta y la demanda se

¹³⁷ PACTO PARA EL BIENSTAR, LA ESTABILIDAD Y EL CRECIMIENTO. Uno mas uno Mexico, D.F. Lunes 26 de Septiembre de 1994. P.18.

determinaran libremente el tipo de cambio, hasta que el mercado de divisas mostrara condiciones de estabilidad.¹³⁸

I) Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica (3 de enero de 1995)

El Gobierno Federal informó a los sectores productivos algunas de las causas de la crisis económica, entre ellas: El exceso de demanda de divisas que se tradujo en una significativa y abrupta devaluación del peso. Una proporción elevada de los flujos de capital se dio mediante inversión en instrumentos financieros de corto plazo, provocando una situación peligrosa, al surgir entre algunos inversionistas la preocupación de que los flujos de capital eventualmente se revirtieran. Los acontecimientos políticos y de violencia ocurridos en 1994 trajeron como consecuencia desconfianza de los participantes en los mercados.

Se dieron a conocer las medidas para contrarrestar los efectos negativos de la crisis entre ellas se consideró el impulso del proceso de modernización administrativa dentro del Gobierno Federal, con objeto de que la prestación de los servicios públicos y en la atención ciudadana, se eliminen trámites innecesarios y se fomente la *eficacia y eficiencia* de los mismos.

Se concluyó que la situación requiere de un esfuerzo extraordinario por parte de todos los mexicanos para realizar un ajuste económico ordenado, se dijo: El ajuste será intenso para reducir al mínimo posible su duración.

¹³⁸ ACUERDO DE RATIFICACIÓN PACTO PARA EL BIENESTAR, LA ESTABILIDAD Y EL CRECIMIENTO Textos de las Concertaciones del Pacto de Solidaridad Económica Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social Subsecretaría B.México 1995.

determinaran libremente el tipo de cambio, hasta que el mercado de divisas mostrara condiciones de estabilidad.¹³⁸

1) Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica (3 de enero de 1995)

El Gobierno Federal informó a los sectores productivos algunas de las causas de la crisis económica, entre ellas: El exceso de demanda de divisas que se tradujo en una significativa y abrupta devaluación del peso. Una proporción elevada de los flujos de capital se dio mediante inversión en instrumentos financieros de corto plazo, provocando una situación peligrosa, al surgir entre algunos inversionistas la preocupación de que los flujos de capital eventualmente se revirtieran. Los acontecimientos políticos y de violencia ocurridos en 1994 trajeron como consecuencia desconfianza de los participantes en los mercados.

Se dieron a conocer las medidas para contrarrestar los efectos negativos de la crisis entre ellas se consideró el impulso del proceso de modernización administrativa dentro del Gobierno Federal, con objeto de que la prestación de los servicios públicos y en la atención ciudadana, se eliminen trámites innecesarios y se fomente la *eficacia y eficiencia* de los mismos.

Se concluyó que la situación requiere de un esfuerzo extraordinario por parte de todos los mexicanos para realizar un ajuste económico ordenado, se dijo: El ajuste será intenso para reducir al mínimo posible su duración.

¹³⁸ ACUERDO DE RATIFICACION PACTO PARA EL BIENESTAR, LA ESTABILIDAD Y EL CRECIMIENTO. Textos de las Concertaciones del Pacto de Solidaridad Económica. Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico. Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo. Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento. Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social. Subsecretaría B.México 1995.

Dentro de los objetivos del acuerdo se estableció que su aplicación se haría con el más alto sentido de justicia y equidad, mediante una amplia concertación que permita corresponsabilidad de los diferentes sectores de la economía. En los acuerdos relativos a precios y salarios se estableció: Los sectores obrero y empresarial procurarán que, en adición a la base salarial pactada el 24 de septiembre, se determinen *bonos e incentivos de productividad* en las negociaciones contractuales conforme a indicadores específicos libremente negociados y acordados entre las partes en cada industria y centro de trabajo; En el marco del **Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad**, el Gobierno de la República se compromete a apoyar y asesorar a los sectores productivos en la medición de la productividad y en su incremento. Para tal efecto se *creará la Comisión Nacional de Productividad* (Todavía inexistente). El Gobierno Federal, consciente de la necesidad de *incrementar la productividad* de la mano de obra, aumentará el número de becas otorgadas para su capacitación.¹³⁹

J) Programa de Acción para Reforzar el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica (9 de marzo de 1995)

Únicamente participó el Gobierno por lo que no puede llamarse una CONCERTACIÓN o un Pacto. Se estableció que el resultado de las medidas económicas serían entre otras, las siguientes: un aumento temporal en la inflación durante el primer y segundo trimestre de 1995, disminuyendo en la segunda mitad del año. La inflación anual se espera cercana a 42 por ciento. El crecimiento del producto interno bruto se espera sea negativo en los primeros dos trimestres, con una disminución anual de 2 por ciento. En cuanto a la política salarial se dijo habría un incremento del 10 por ciento en el salario mínimo a partir del primero de abril. El resto de los salarios serían negociados libremente entre patrones y empleados. Se ampliaba

¹³⁹ ACUEDO DE UNIDAD PARA SUPERAR LA EMERGENCIA ECONOMICA. El Heraldo de México. Mexico, D.F. Miércoles 4 de Enero de 1995 p. 15-A

la bonificación fiscal para los trabajadores con ingresos entre dos y cuatro salarios mínimos. Se extendería durante 1995 la cobertura del seguro de enfermedades y maternidad que ofrece el IMSS, de 2 a 6 meses para los trabajadores que perdiesen su empleo.¹⁴⁰

5. ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD

El 23 de mayo de 1992 se firmó el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, los sectores obrero, campesino y empresarial, y el gobierno federal, expresan su voluntad de elevar los niveles actuales de *productividad*, entendiendo a la misma como: "Un concepto que trasciende a la mera relación operativa que producto e insumos 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 tecnológico, abrir cauces a toda la población trabajadora para su más activa y creativa participación en la actividad económica y en los frutos generados por ella."

Este acuerdo fue promovido por el Gobierno Federal y firmado por los sectores productivos en el marco de las concertaciones del Pacto. El fenómeno inflacionario había sido controlado de manera paulatina a partir de 1988, lo que había provocado cierta estabilidad. Se estableció que la atención de los sectores productivos y del gobierno debería orientarse a la eliminación de obstáculos e ineficiencias estructurales para desarrollar la capacidad productiva del país. Se pretendía lograr una participación más activa en el ámbito económico internacional superando las condiciones de vida de la población.

¹⁴⁰ PROGRAMA DE ACCIÓN PARA REFORZAR EL ACUERDO DE UNIDAD PARA SUPERAR LA EMERGENCIA ECONÓMICA. El Excelsior. México, D.F. 10 de marzo de 1995

El acuerdo ofrece seis líneas de acción para que a nivel de empresa se adoptasen medidas específicas o se suscribiesen convenios particulares tendientes a la elevación de la productividad y la calidad. Se contempló la participación y responsabilidad de todos los sectores para lograr un incremento sostenido de los niveles de productividad y calidad, y para la transparencia en la distribución de los beneficios que de ella emanasen. Las líneas de acción son las siguientes:

- A) Modernización de las Estructuras Organizativas del Entorno Productivo.
- B) Superación y Desarrollo de la Administración.
- C) Énfasis en los Recursos Humanos.
- D) Fortalecimiento de las Relaciones Laborales
- E) Modernización y Mejoramiento Tecnológico, Investigación y Desarrollo.
- F) Entorno Macroeconómico y Social propicio a la Productividad y la Calidad.

CAPÍTULO IV
CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Algunos tratadistas se han manifestado a favor de un cambio en la legislación laboral para mejorar la productividad ya que consideran un mito el que la mano de obra sea muy barata, al respecto han expresado que efectivamente lo que gana la gente es barato pero lo que produce es la quinta o sexta parte de lo producido por un obrero en otros países, incluyendo los que están en desarrollo. Considero que la baja productividad se debe a muchos y muy variados factores y no tan solo a posibles deficiencias en la legislación del trabajo, por lo que a ella respecta, debe hacerse un análisis de sus disposiciones para identificar cuales son los preceptos que pudiesen afectar el desarrollo de la productividad y en su caso proponer nuevas alternativas para efectuar modificaciones acordes a la esencia del Derecho del Trabajo, es decir, procurando la justicia social y el equilibrio en las relaciones entre patrones y trabajadores con una adecuada distribución equitativa de los beneficios que de ella deriven.

1. ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS PACTOS

Uno de los motivos por los cuales el gobierno mexicano decidió introducir la productividad por medio de los pactos es porque la concertación conlleva, en lo esencial, un aporte de legitimidad social, aunque desde el punto de vista jurídico, estos acuerdos tengan una eficacia restringida, por carecer de fundamento normativo directo. El tratadista Alonso Garcia considera que el elemento obligacional de la concertación social tienen el alcance de un "compromiso de caballeros", mientras que para la sociedad tienen gran valor por la influencia que puedan tener en las relaciones laborales.¹⁴¹

¹⁴¹ PASCO COSMOPOLIS, Mario. Desempleo y Concertación Social. Revista Laboral N°5. Ed. Ecasa Mexico, 1993 P.89.

A) La Naturaleza Jurídica

“En la mayoría de los casos, la concertación social ha sido considerada como una necesidad, por los autores que se han ocupado del tema. Algunos de ellos, concretamente **Manuel Alonso Olea**, la han definido como un convenio para convenir. Para otros, la concertación se apoya en una concepción pluralista de la sociedad que reconoce la autonomía de los grupos profesionales. Otros sectores de la doctrina han señalado algunos criterios con base en los cuales se han establecido diferentes tipos de concertación.”

“Cualquiera que sea la posición teórica que se asuma, difícilmente encontraremos alguna explicación que ofrezca una visión integral sobre la concertación a partir de los conceptos del derecho en general y del derecho laboral en particular”.¹⁴²

EL FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

Uno de los aspectos de la concertación que más discusiones ha provocado es el relativo al fundamento constitucional de la misma. En el caso de México, este fundamento se puede localizar en diferentes disposiciones constitucionales, entre las que cabe destacar las siguientes:

A) El artículo 25 otorga al Estado la calidad de rector de la economía por diferentes medios, tales como fomentar el crecimiento económico y el empleo, para así, planear, conducir, coordinar y orientar la actividad económica, regulando y fomentando el desarrollo en el que concurran el sector público, social y privado.

¹⁴² REYNOSO CASTILLO, Carlos Reflexiones Sobre la Concertación en México Revista Laboral N°5. Ed Ecasa México, 1992. P11

B) El artículo 26 plantea un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional. Asimismo, se faculta al Poder Ejecutivo Federal en la elaboración de Planes Nacionales y Regionales de Desarrollo. Esta posibilidad se extiende también para coordinar las entidades federativas así como con los particulares para elaborarlos y ejecutarlos.

C) El artículo 28, en el que se prohíben los monopolios, se castiga la concentración y el acaparamiento con el fin de aumentar precios. Se castiga también, cualquier acuerdo encaminado a evitar la libre competencia. Se da pauta para fijar precios máximos a los artículos necesarios para la economía o el consumo popular.

Por otra parte, es importante señalar la existencia de la Ley de Planeación, la cual establece las bases para la realización, ejecución, y cumplimiento de las metas del plan. También se faculta al Ejecutivo Federal, para que coordine la planeación nacional del desarrollo. El mismo Ejecutivo está facultado para que por medio de la concertación con grupos sociales acuerden por medio de algunas metas del plan (Art. 38). Las posiciones legales serán de derecho público.¹⁴³

B) Las Partes en el Pacto

La concertación social supone acuerdos en la cúpula misma de las organizaciones, lo que conduce a un proceso de centralización de las decisiones y al imperativo de que los interlocutores estén debidamente representados, que sus organizaciones sean auténticas, sólidas, con claro liderazgo y gran capacidad de convocatoria y, sobre todo, con poder para hacer cumplir las resoluciones y acuerdos. La organización sindical requiere ser respetada y respetable, fuerte y legítima, con madurez para soportar el inmediatez.

¹⁴³ Ibidem. P15.

A la concertación se concurre con una convicción que tiene que ser común: la preservación y defensa de las instituciones democráticas y las libertades públicas, que son el único contexto en el que es posible establecer un acuerdo social genuino. En la concertación así concebida, las partes no hacen cesión de su poder ni renuncian a la naturaleza conflictiva de sus intereses; por el contrario, la concurrencia al acuerdo común respeta a la soberanía de los actores sociales. Para **Mario Pasco Cosmópolis**, la concertación no es fruto de la crisis, ni puede entenderse como un fenómeno de tipo puramente coyuntural, es vocación de sacrificio compartido como una forma de encarar sus efectos de modo autoritario, y de contribuir a paliarlos, cuando no a superarlos totalmente.¹⁴⁴

En los actos jurídicos reconocidos, por ejemplo, en el derecho privado, las partes que participan en los mismos deben constar, señala la normatividad, con capacidad para realizarlos, y una persona tendrá "*capacidad*", en sentido jurídico, cuando la ley no la exceptúe. Pero la capacidad es sólo uno de los requisitos que necesitan tener los participantes en un acto; podrá darse el caso también, de que estos participantes deleguen en alguien su capacidad para intervenir en un acto, y en éste último supuesto estaremos en presencia de sus representantes. En el caso de la concertación, las partes que intervienen en la misma se encuentran legitimadas por ser precisamente de amplios sectores sociales. Este tipo de representación, coincide con la representación de derecho privado en el sentido de que se trata de la realización de actos en nombre de otro u otros, pero se diferencia de aquella en la medida que el "acreditamiento" de la representación no se hace, generalmente, por medios jurídicos sino políticos.¹⁴⁵

En el caso del gobierno, como activo promotor y participante en la concertación, su legitimación está dada por haber sido elegido mediante un proceso electoral aprobado previa

¹⁴⁴ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Ob. cit. P. 93.

¹⁴⁵ REYNOSO CASTILLO, Carlos. Reflexiones Sobre la Concertación en México. Revista Laboral. Nº5. Ed. Ecasa México, 1992. P13.

y democráticamente por las instancias competentes para realizarlos, como serían, en el caso de México el Congreso de la Unión. Para el gobierno la concertación es un intento de encontrar una vía de solución a problemas económicos apremiantes que, por vía del consenso político de parte de amplios sectores interesados resultaría de aplicación más factible. Se trataría entonces, de una situación en donde los aspectos jurídicos no serían, tal vez la preocupación central.

En el caso de los empresarios, su participación en una concertación encuentra una amplia justificación en el hecho de ser ellos, y más en estos tiempos, los encargados de implementar en los hechos cotidianos una gran parte de las decisiones sobre política económica. Esta justificación no es prácticamente tema de debate, sin embargo, la legitimación de los empresarios en la concertación pudiera ser, según algunos laboristas, objeto de discusión sobre todo en lo relativo a su "*representatividad*". Estas observaciones emanarían evidentemente de grupos o sectores que sentirían que los interlocutores del sector empresarial no son los indicados. Iguales observaciones podrán encontrarse cuando se cuestiona sobre quien o quienes están representando al sector trabajador en la concertación. Los sindicatos y sus centrales obreras participantes en los pactos son también objeto de discusión sobre su representatividad. Buena parte de los casos conocidos de concertación se han llevado a cabo con la participación de tres partes y sólo en raras ocasiones se ha realizado con dos o cuatro partes, en este último caso se ha incluido a los partidos políticos.¹⁴⁶

C) Las Obligaciones del Pacto

En materia civil se han identificado tradicionalmente ciertas fuentes de las obligaciones, siendo una de las más importantes los convenios y contratos. Los primeros serían los acuerdos de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones y, los

¹⁴⁶ Idem.

segundos serían aquellos convenios que sólo producen o transfieren las obligaciones y derechos.

Art. 1792.- Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones.

Art. 1793.- Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.

Art. 1794.- Para la existencia del contrato se requiere:

- I.- Consentimiento; y
- II.- Objeto que pueda ser materia del contrato.

Art. 1795.- El contrato puede ser invalidado:

- I.- Por incapacidad legal de las partes o de una de ellas;
- II.- Por vicios del consentimiento;
- III.- Porque su objeto o su motivo o fin sea ilícito; y
- IV.- Porque el consentimiento no se haya manifestado en la forma que la ley establece.

En el caso de los pactos, encontramos un amplio espectro de obligaciones de las partes firmantes. Así encontraremos que los empresarios se obligan a no aumentar los precios o a hacerlo pero sólo en cierta medida; los trabajadores se obligan a sólo realizar solicitudes de aumentos salariales mesurados, el Estado se compromete a no aumentar los precios de los bienes y servicios que ofrece, etc. En todos los casos las posibles infracciones o incumplimiento a los acuerdos tomados en una concertación podrán eventualmente ser objeto de sanciones ya previstas anteriormente a su firma en las legislaciones. No todas las obligaciones contraídas podrían reclamarse judicialmente, por ejemplo el no solicitar aumentos salariales en cierta medida, en la legislación laboral no existe norma sancionadora al respecto. Por otro lado si existen obligaciones que reflejadas en otro ámbito jurídico podrían tener una exigencia de cumplimiento por vía judicial, por ejemplo, la alteración de un

precio oficial de algún producto fijado en el pacto. En este caso la normatividad mercantil, y concretamente, la relativa a la protección del consumidor, podría invocarse para exigir el cumplimiento del acuerdo asumido en el pacto.

Las obligaciones jurídicas establecidas en una *concertación* serían aquellas para las cuales preexiste una normatividad que puede contribuir a su cabal respeto, y donde la posibilidad de exigencia judicial a su cumplimiento es clara y sin limitaciones. Por su parte las obligaciones políticas serían aquellos compromisos que algún participante en la concertación asume, a nombre de sus representados como contribución a la búsqueda de soluciones globales y nacionales, sobre todo de carácter económico. En este caso, estarían algunos compromisos como aceptar que no se autoricen precios de bienes y servicios. En la gran mayoría de la redacción de los "pactos" mexicanos, se ha evitado al máximo incluir la palabra "obligación", entre otras razones porque se trataría de una obligación algo distinta a las obligaciones de carácter jurídico, en su lugar será común encontrar términos como "*recomendación*", "*exhortación*", "*sugerencia*", etc. En otros casos, la obligación de los "*pactantes*" no es de carácter ejecutivo, comprometiéndose a realizar tal o cual cosa, sino más bien de carácter "*iniciativo*" obligándose solamente a "*promover y recomendar*" entre sus representados tal o cual comportamiento.¹⁴⁷

2. LA PRODUCTIVIDAD EN EL DERECHO DEL TRABAJO

El primer precepto que menciona la *eficiencia* está contenido en el artículo 5º fracción XI de la LFT que dice:

¹⁴⁷ Idem.

Art. 5º.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de *igual eficiencia*, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

Existe la posibilidad de introducir la productividad, ya que es una obligación de los trabajadores, según lo establecido por el artículo 134.

Art. 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

INTENSIDAD: Grado de energía de un agente natural o mecánico, de una cualidad, de una expresión, etc.

CUIDADO: Solicitud y atención para hacer bien alguna cosa.

ESMERO: Sumo cuidado, aseo, pulcritud y atención diligente en hacer las cosas con perfección

Marc Bartoli conceptúa a la "intensidad de trabajo" como la carga de trabajo por unidad de tiempo, señalando que esa carga de trabajo impuesta al trabajador da lugar a un esfuerzo de resistencia y adaptación.¹⁴⁸

¹⁴⁸ ALVARADO LARA, Gerardo A. Ob. cit. P.65.

El problema principal que debe sortear el establecimiento de criterios de productividad estriba en no afectar lo dispuesto por el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

Art. 56.- Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los *servicios e iguales para trabajos iguales*, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

De aquí se desprende que el patrón debe crear condiciones de entorno para que los trabajadores puedan ser iguales en sus condiciones laborales, aunque no necesariamente en su eficiencia y resultados.

La aplicación de la productividad en materia de salarios es permitida de acuerdo a lo establecido por el artículo 86 que dice:

Art. 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto jornada y *condiciones de eficiencia* también iguales, debe corresponder salario igual.

La regla de igualdad de salario tiene modalidades que se desvían de su aspecto formal, aunque *no se quebranta su verdadero sentido*; en determinados trabajos especiales a los cuales se refiere la Ley Federal del Trabajo, al declarar que "no es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual...". Así, el artículo 200, aplicable a los "trabajadores de los buques"; el 234 a las "tripulaciones aeronáuticas"; el 253 al "trabajo ferrocarrilero"; el 257 último párrafo al "trabajo de autotransportes"; el 297 a los "deportistas profesionales"; y el 307 a los "trabajadores actores y músicos." En estos casos lo que sucede es que aun cuando la actividad sea la misma, existen variantes en la forma de realizarla, o en la calidad del trabajo, que justifican la retribución distinta; porque de otro modo se vulneraría la regla en sentido inverso, al asignar *salario*

*igual a trabajos o trabajadores de rendimiento diferente. Por lo tanto, si las condiciones de eficiencia no son iguales, pueden establecerse salarios diferentes.*¹⁴⁹

Para regular los incrementos a los salarios sin afectar lo dispuesto por los artículos 56 y 86 de la Ley federal del Trabajo, se deben asignar diferentes valoraciones a los niveles de eficiencia creando diferentes categorías de trabajo que no resulten inequitativas.

A continuación se presentan las referencias de *productividad* en algunos textos legales:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

ARTÍCULO 123, apartado A.

Frac XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación;

Esta idea está reglamentada en la **Ley Federal del Trabajo**.

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

“La capacitación, parte de la categoría de trabajador para elevar su nivel de vida y productividad aunque en realidad deben invertirse los términos: elevar su *productividad* para

¹⁴⁹ CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Ob cit. Pp.153-154.

obtener un mejor nivel de vida. En consecuencia se trata de un interés comunitario, pues la capacitación beneficia a los trabajadores y a la empresa.¹⁵⁰

ARTÍCULO 153 F.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; III. Prevenir riesgos de trabajo; IV. Incrementar la *productividad*; y V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

3. LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

La Capacitación y el Adiestramiento son un presupuestos para incrementar los niveles de Productividad sin embargo, actualmente no es aceptable que lo dispuesto en la Ley de la materia y en especial lo referente a la *capacitación y el adiestramiento* sean el fundamento jurídico de la Productividad porque tan solo se menciona a la misma como una de las finalidades, por otro lado resultaría erróneo que se regulase la productividad como parte de la *capacitación y adiestramiento* cuando ambos conceptos aun no han sido definidos jurídicamente y cuyas diferencias nohan sido delimitadas.

¹⁵⁰ Ibidem. P.187.

A) Consideraciones Generales

Las siguientes consideraciones no agotan el tema de la Capacitación y el Adiestramiento, tan solo pretenden dar una visión general sobre el tema y sus relaciones con la productividad. Para comenzar presento alguna reflexión sobre la adaptación de los diversos sistemas de capacitación que han sido exitosos en otros países.

Es tradición que en México frecuentemente se pongan de moda los esquemas exitosos de otras latitudes, en este caso de modelos productivos. El último es el japonés, líderes en imponer tecnologías de punta o manufacturas flexibles, pero hay muchas cuestiones de por medio no analizadas en sus implicaciones para nuestros recursos. La compañía japonesa capacita y retiene a sus empleados. Las firmas importantes contratan a los graduados, quienes permanecen hasta la edad de 55 años. En ese momento se retiran con un sueldo durante cinco o seis años y un trabajo de medio tiempo en una compañía chica o subsidiaria. Las promociones se hacen dentro de la compañía y muy pocas veces se despide a un empleado. Cerca de un tercio de los trabajadores japoneses disfruta de un empleo vitalicio con una compañía.¹⁵¹

Lo anterior sirve para darnos una idea de como funcionan los diferentes esquemas de capacitación y adiestramiento, los cuales son exitosos en las diferentes latitudes. Pero debemos ser conscientes de nuestra realidad nacional para adaptar únicamente aquellos que tengan posibilidades reales de desarrollo entre nosotros.

El problema de la productividad empieza desde el momento en que se acepta que para generar productividad se necesita una cultura, y no puede improvisarse, ni va a surgir por la simple suscripción de un acuerdo promovido por la autoridad laboral o el gobierno. Y en especial se hace relevante la necesidad de participación de la gente en su discusión. Si se mantiene la costumbre de acordar con el liderazgo cupular convenios que deberán ser respaldados por la gente, los

¹⁵¹ ALVARADO LARA, Gerardo A. Ob. cit. P. 63.

acuerdos difícilmente llegarán a las capas inferiores de la organización, quienes son los protagonistas de su desarrollo.¹⁵²

La superación de la calidad del hombre depende, a largo plazo, de una inteligente política educativa y depende de una inteligente actitud frente a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; depende de la formación de cuadros con capacidad superior en su política de administración y de la organización empresarial, pública y privada. En la estructura económica e industrial de México el problema de la capacitación, el adiestramiento y la productividad es un problema casi resuelto, en lo que toca a las empresas con más de 350 trabajadores. Porque las empresas grandes son las empresas de mayor equipamiento tecnológico, son las empresas en las que ya la capacitación, el adiestramiento y la productividad son hechos bien conocidos, y son empresas cuyo número es relativamente escaso. El gran problema son las empresas restantes que corresponden al gran capítulo de la industria micro, pequeña y mediana.¹⁵³

El entrenamiento de los empleados sucede tanto si está planeado o no. El entrenamiento es simplemente intentar modificar o aprovechar los modelos de conducta y aumentar su eficiencia en su puesto. Puede ocurrir sin embargo, que un empleado comience una tarea con un mínimo de instrucciones de su supervisor, y dado que comete errores en su prematura conducta en la tarea a desarrollar, se va entrenando con los reproches de sus camaradas empleados y de su supervisor, y aprende de esta manera de sus propios errores. El costo de este entrenamiento está oculto entre las actividades del departamento, pero existe, y es a menudo más grande que el costo de un entrenamiento comparable en un ámbito más formal. Las compañías que cuentan con una administración eficiente, han reconocido planamente que un entrenamiento formal y bien planeado, es más eficiente y menos costoso que el expuesto anteriormente.¹⁵⁴

¹⁵² ANGUIANO RODRIGUEZ, Guillermo. Ob. cit. P. 41.

¹⁵³ BRAVO JIMÉNEZ, Manuel. Ob. cit. P. 23.

¹⁵⁴ RIVERO FERNÁNDEZ, Ana Georgina. Ob. cit. P. 60.

La mejor calificación del hombre para el trabajo está regulada en el capítulo de capacitación y adiestramiento en la Ley Federal del Trabajo y la superación de las condiciones de organización o de administración se comprenden a los incentivos en forma de bonos para aumentar la productividad.

B) El Marco Jurídico

Artículo 123 fracción III. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, *capacitación o adiestramiento* para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistema, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Los lineamientos básicos que se desprenden del texto vigente de la Ley Federal del Trabajo en esta materia, pueden resumirse en los términos siguientes:

I) Carácter nacional del sistema: Es competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones de trabajo respecto de las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento, para lo cual contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local.

II) Carácter participativo del sistema: El sistema se estructura en cuatro niveles:

A) Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

B) Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento. Deben constituirse por ramas industriales o de actividad económica, como órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y

Previsión Social. Su integración y facultades están previstas por los Artículos 153-K y 153-I de la Ley Federal del Trabajo.

C) Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, así como el Consejo Consultivo Nacional (aunque la ley no lo denomina de esa manera). Ambos son órganos asesores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia y ambos son de integración tripartita. La asesoría que proporcionan estos órganos será para las empresas de jurisdicción federal tratándose del Consejo Consultivo (Nacional o Federal) y respecto de las empresas de jurisdicción local, por lo que se refiere a los Consejos Consultivos Estatales.

D) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 538 de la Ley Federal del Trabajo, el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, asumiendo las atribuciones y funciones que originalmente tenía el órgano desconcentrado denominado: "Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento" (UCECA).

Entre las actividades que competen a la Secretaría mencionada en esta materia destacan: Funciones normativas, tales como expedir criterios generales que señalen los requisitos que deben observar, planes y programas de capacitación y adiestramiento, funciones de supervisión y vigilancia, tales como las relativas de cuidar la constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas, autorizar y registrar a instituciones y escuelas dedicadas a la capacitación y adiestramiento, supervisando su correcto desempeño, imponer sanciones que correspondan por infracciones a las normas respectivas en esta materia.

III) Flexibilidad en la operatividad del sistema: Los aspectos operativos del sistema pueden resumirse en los términos siguientes:

A) Lugar para el cumplimiento de la obligación: Dentro o fuera de la empresa (Artículo 153-B).

B) Características de los instructores: Estos pueden ser internos (personal de la propia empresa), externos (especialmente contratados), o bien, a través de instituciones, escuelas u organismos especializados o de la adhesión a sistemas generales que se establezcan y registren ante la Secretaría del Trabajo (Art. 153-B).

C) Tiempo destinado a la capacitación y adiestramiento: Esta obligación debe cumplirse preferentemente en horas de la jornada de trabajo, pero puede hacerse también fuera de ella, cuando por la naturaleza de los servicios así lo convengan con el patrón y el trabajador, o cuando el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeña (Art. 153-E).

D) Objetivos de la capacitación y adiestramiento: Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador; proporcionar al trabajador información sobre la aplicación de nueva tecnología en relación con su actividad, preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo; *incrementar la productividad*; mejorar las aptitudes del trabajador, así como preparar al trabajador de nuevo ingreso para el desempeño del empleo que va a ocupar (Art. 153-F-G).

E) Obligaciones de los trabajadores: Asistir puntualmente a los cursos; atender a las indicaciones de los instructores; así como presentar los exámenes de evaluación correspondientes.

F) Características de los Planes y Programas: Deben implantarse o establecerse por el patrón y los trabajadores y someterlos, bianualmente, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su aprobación. Los planes y programas deben referirse a periodos no mayores de cuatro años; comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa; señalar el procedimiento de selección de los trabajadores a capacitar; así como, en general, atender los criterios generales que emita la autoridad competente que sean publicados en el Diario Oficial de la Federación (Art. 153-Q).

G) **Derechos concretos de los trabajadores capacitados:** Los trabajadores que hayan aprobado los cursos respectivos tendrán derecho a que la entidad instructora les expida la constancia respectiva; a que dicha constancia sea autenticada por la comisión mixta de capacitación y adiestramiento de la empresa y se haga del conocimiento de la autoridad competente (STPS), a fin de que se le tome en cuenta al formularse el padrón de trabajadores capacitados (Art. 153T); asimismo, los trabajadores tendrán derecho a ser considerados en los ascensos y a demostrar su mejor aptitud en un examen, en caso de igualdad de derechos (Art. 159).

C) El Marco Contractual-laboral

Está determinado por las convenciones colectivas de trabajo, en sus especies de contrato colectivo de trabajo y de contrato-ley. Al respecto, la propia ley laboral establece la obligación de las partes de dichas convenciones, de incluir en ellas cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, así como las disposiciones sobre capacitación o adiestramiento inicial (Artículos 391 fracciones VII y VIII respecto de los contratos colectivos de trabajo y 412 fracción V por lo que hace a los contratos ley).

Asimismo, el Art. 25 fracción VIII de la misma Ley Laboral, establece la obligación de los sujetos de la relación individual de trabajo de incluir en los contratos individuales de trabajo, que deben celebrarse cuando no existan convenciones colectivas aplicables.

Pueden incluirse derechos y sistemas de capacitación, adiestramiento y desarrollos laborales superiores a los que exige la ley.¹⁵⁵

¹⁵⁵ Ibidem. Pp.55-59.

4. EL CONCEPTO JURÍDICO DE LA PRODUCTIVIDAD

Dentro del orden jurídico considero que es necesario precisar ciertos conceptos que no son del manejo común o que se prestan a distintas interpretaciones o enfoques, tal es el caso de la productividad que actualmente se regula a través de los contratos colectivos, en los que difícilmente encontramos una conceptualización o definición. Se ha omitido la necesaria precisión del tema para avanzar en la aplicación concreta del mismo.

El error es aun más grave si se utiliza el término para considerarlo como un factor para aumentar el salario a través de incentivos en porcentajes previamente fijados tratándose de salarios mínimos. Difícilmente el trabajador que recibe un salario mínimo tendrá idea de lo que es la productividad. Por ello, es necesario definir el concepto de productividad para dar a conocer sus límites, modalidades y variantes legales o en su caso dejar de utilizar el concepto para evitar confusiones. El origen del concepto es económico, y aunque en los últimos años ha tratado de ser incluido en nuestra materia no ha tenido éxito, ya que hasta ahora se regula en ordenamientos que no reúnen las características de obligatoriedad por no ser disposiciones creadas por un proceso estrictamente jurídico.

La productividad dentro del derecho del trabajo debe ser definida tomando en cuenta los elementos básicos de nuestra materia, en ese orden de ideas expongo a continuación la siguiente definición:

En una *relación de trabajo* la productividad es consecuencia de la *capacitación* y el *adlestramiento*, consiste en que el trabajador aproveche de manera eficiente los recursos puestos a su disposición para que obtenga u ofrezca con ellos una mayor calidad y cantidad de productos o servicios en el menor tiempo posible.

ELEMENTOS DE LA DEFINICIÓN.

La Ley Federal del Trabajo menciona a la productividad pero no la define, la considera como una consecuencia de la capacitación y el adiestramiento con lo cual estoy de acuerdo. En caso de ser regulada debería quedar ubicada en el capítulo III Bis. Hago referencia a la eficacia y al efectividad (calidad), entendiéndose ésta última, como la forma en que se obtiene un conjunto de resultados; mientras que, la eficacia se refiere a la forma en que se utilizan los recursos para lograrlo. La productividad es una combinación de ambas, ya que la efectividad está relacionada con el desempeño y la eficiencia con la "*virtud o facultad para lograr un efecto determinado*"¹⁵⁶ en los recursos puestos a disposición del trabajador, lo que refleja una vez más la necesidad previa de capacitar y adiestrar al personal de las empresas

Mas adelante distingo los productos de los servicios, para incluir en las diferentes formas de prestación de un trabajo. Por ultimo se hace referencia al tiempo como elemento flexible de acuerdo a la forma de prestación del trabajo, en algunos casos lo más importante será la calidad pero para efectos de cualquier medición, ya sea de beneficios o alcances, es necesario que patronos y trabajadores determinen lapsos de tiempo.

El Gobierno Mexicano ha presentado como fundamento jurídico de la productividad lo establecido en el capítulo de la Capacitación y el Adiestramiento, lo que resulta un error porque en el tan solo se menciona pero no se regula. Su definición la podemos encontrar en el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad que define a la productividad como un concepto que trasciende a 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 como 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

¹⁵⁶ DICCIONARIO ENCICLOPEDICO ESPASA. Octava Edición. Tomo XIX. Ed. Espasa. Madrid, 1979. P.416.

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

5. LOS BONOS DE PRODUCTIVIDAD Y SU INTEGRACIÓN AL SALARIO

A) Los Bonos de Productividad y sus Diferencias con el Salario

Una propuesta de las autoridades laborales para definir este término fue expresar que: Se entiende por bono de productividad y calidad el incentivo económico orientado a favorecer el esfuerzo de los trabajadores hacia el 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.

Los criterios de fijación del monto de estos bonos se han establecido en el mismo convenio que dentro de la empresa se firma; de esta manera, la regulación específica de los bonos, sus modalidades y variantes se precisan en dichos convenios. En algunos casos los bonos, como mecanismos para estimular la productividad, se han traducido en el pago de porcentajes anuales (bono anual) o pagos con otra periodicidad más corta, o una combinación de ambas modalidades. En otros casos, el pago del bono se ha condicionado a ciertos requisitos como el que se hayan cumplido las metas propuestas en un periodo dado.

En la gran mayoría de los convenios sobre productividad firmados a la fecha, la instrumentación del bono de productividad se ha encomendado a una comisión mixta bilateral. Las comisiones mixtas aparecen entonces como la instancia reguladora de la productividad que deberá determinar los criterios de medición de la productividad y calidad.

Podemos señalar que las **características del salario** son: a) Remunerador, significa que debe ser proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo; b) Equivalente al mínimo legal; c) Suficiente; d) Determinado o determinable; e) Periódico y/o continuo; y f) Cubrirse en efectivo y en moneda del curso legal, el mismo no puede disminuir pero si aumentar, por lo que se considera invariable. por su parte **el bono de productividad** lo recibirá el trabajador que cumpla con los requisitos establecidos en el convenio de productividad que firmen, el trabajador o el sindicato y el patrón. No necesariamente debe ser remunerador, no tiene mínimos, puede no ser suficiente o continuo, por lo que no tiene las mismas características que el salario por ser distinto en su comportamiento y sobre todo, se exige que el trabajador produzca de acuerdo a determinadas reglas y condiciones. El bono no es propiamente salario, sino una prestación que recibe el trabajador por su esfuerzo, sin embargo si se integra al salario.

B) La Integración al Salario de los Bonos o Premios de Producción para la Ley Federal del Trabajo

Dentro de lo que se entiende por salario, la Ley Federal del Trabajo ha tenido a bien señalar los elementos que conforman el salario de un trabajador. En este orden de ideas el Art. 84 indica: "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". A lo anterior la Corte advierte que el salario no comprende únicamente la cantidad de dinero que en forma periódica y regular paga el patrón al trabajador, sino que además de esa prestación principal, están comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas, establecidas en el contrato en favor del obrero, de ahí que los **bonos de productividad** si se integren al salario.

Por lo que toca a las prestaciones en especie son en ocasiones indispensables y aún favorables para el trabajador, pero el Art. 102 de la ley indica:

Art. 102; Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Las horas extras, necesariamente forman parte del salario y se encuadran en el último párrafo del citado Art. 84. Se dice que cuando el trabajador recibe a título de viáticos una cantidad determinada y los gastos no están sujetos a comprobación, esa cantidad se entiende que se forma parte del salario. En caso contrario, se entiende que es para el desarrollo del trabajo, dejando de ser parte del salario.¹⁵⁷

C) La Integración al Salario de los Bonos o Premios de Producción para la Ley del Seguro Social

Los *premios de producción* si forman parte del salario base de cotización. El artículo 32 de la Ley del Seguro Social establece que el salario para efectos de cotizar cuotas obrero-patronales al IMSS, se integra entre otras percepciones con primas y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios; así mismo, en el precepto legal mencionado se señalan las partidas consideradas excepciones de integración al salario base de cotización, observándose que el concepto en estudio no encuadra dentro de esas excepciones.

Por lo expuesto, se concluye que los premios de producción sí forman parte del salario base de cotización con fundamento en el ordenamiento legal citado anteriormente y en el artículo 5º del Código Fiscal de la Federación, que a la letra dice: "Las disposiciones fiscales que establezcan cargas a los particulares y las que señalan excepciones a las mismas,...son de aplicación estricta. Se considera que establecen cargas a los particulares y a las normas que se refieren al sujeto, objeto, base, tasa o tarifa (esto, actualmente es ratificado por la propia Ley del IMSS en su artículo 9 bis)."

¹⁵⁷ LARIOS DÍAZ, Enrique. El salario. Revista Laboral. N° 11. Ed. ECASA. México, 1993. P.8.

Acuerdo del Consejo Técnico; Confirmando lo establecido por el anterior criterio, el Consejo Técnico del IMSS en el Acuerdo 77/94 del 9 de marzo de 1994, publicado en el Diario Oficial del 11 de abril del mismo año, en su punto II, señala: “Bonos o premios de productividad. Este concepto, al no encontrarse excluido como integrante del salario, dentro de las ocho fracciones del artículo 32 de la Ley del Seguro Social, con fundamento en los numerales 9º bis y 32 párrafo primero del mismo ordenamiento jurídico, constituye una percepción que se entrega al trabajador por sus servicios, razón por la cual integra el salario base de cotización...”¹⁵⁸

D) La Integración al Salario de los Bonos o Premios de Producción para el INFONAVIT

Criterios Jurídicos de la Subdirección Jurídica del INFONAVIT. Edición mayo de 1989: **Salario Integrado para efectos de aportación habitacional. Los incentivos y Premios de Productividad forman parte del:** Cuando se convienen por el patrón y los trabajadores a su servicio, expresa tácitamente, el pago de premios o incentivos de productividad, el monto de los mismos forman parte del salario integrado para efectos de la determinación cuantitativa de las aportaciones habitacionales.

En los términos de la Ley Federal del Trabajo, el salario que sirve de base para aplicar el 5% por concepto de aportación habitacional a que se refiere el artículo 136 del mismo ordenamiento, se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria y las gratificaciones, percepciones, alimentación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad, o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios y, en general, todas las ventajas económicas que obtiene el trabajador del patrón derivadas de la relación de trabajo. Ahora bien, el mismo precepto citado menciona explícita y exhaustivamente los conceptos que se excluyen de la base

¹⁵⁸ AMEZCUA ORNELAS, Norahenid. Bonos o Incentivos de Productividad (manejo jurídico práctico) Revista Laboral. N° 27. Ed. ECASA. México, 1994. Pp. 16-17.

de aportación y entre ellos el inciso e) que se refiere a los premios por asistencia, que deben entenderse aplicables en favor de los trabajadores que cumplen con una determinada proporción de asistencias en relación con los días laborables, por lo que no entendiéndose el efecto excluyente de esta prestación a los premios o incentivos de *productividad*, estos últimos no pueden considerarse excluidos del salario integrado para efectos de aportación habitacional y debe aplicarse sobre el monto de los mismos el 5% a que se refiere el artículo 136 de la Ley Laboral, resultando aplicable el principio de que "donde el legislador no distingue, quien aplica la ley no debe distinguir". En todo caso, si el pago y cuantía de los incentivos o premios de productividad no es previsible de antemano, las cantidades respectivas deberán acumularse al salario por cuota diaria y a las prestaciones generadas en el periodo mensual o bimestral de pago que corresponda.¹⁵⁹

E) La Integración al Salario de los Bonos o Premios de Producción en las Resoluciones de los Tribunales Colegiados de Circuito

Salario. Caso en que el incentivo por eficacia y productividad lo integra. Del análisis del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que es irrelevante el nombre que se dé a una prestación para determinar si forma o no parte del salario. Lo que realmente importa es que entregue al actor por su trabajo. Además, que dicha prestación sea periódica, porque una de carácter ocasional no puede crear obligación al patrón, al actor fue por su trabajo y que ésta tiene el carácter de periódica, es de concluirse que sí integra parte de su salario y, por ello, la junta responsable obró incorrectamente al no considerarlo así.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación. Época: 8A. Tomo: VIII Diciembre. Tesis: V. 1º 14L. Página: 299. Amparo directo

¹⁵⁹ Idem.

27/91. Jaime Díaz Santana. 8 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Ricardo Ramos Carreón. Secretario: Humberto Bernal Escalante.

Salario. Las bonificaciones forman parte del salario integrado. De conformidad con el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Por lo que si el actor acredita que además de percibir el salario ordinario también recibía cantidades como bonificaciones que le otorgaban como incentivo por los avances de la obra, esas bonificaciones forman parte de su salario.¹⁶⁰

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Semanario Judicial de la Federación. Época: 8A. Tomo: II. Segunda parte-2. Página: 63. Tesis: 510. Amparo Directo 8253/88. Sergio Cortés Vielma. 17 de agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Mendía. Secretario: Salvador Arriaga García.

6. LAS CLÁUSULAS DE PRODUCTIVIDAD EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

En algunas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se ha tomado la decisión de no aceptar el depósito de los contratos colectivos que no contengan cláusulas o convenios de productividad lo que es contrario a lo dispuesto por la *Ley Federal del Trabajo* en su capítulo III del *Contrato Colectivo*, ya que en ninguno de los artículos del mismo capítulo se contiene dicha obligación.

¹⁶⁰ Ibidem. P. 18.

Los **Contratos Colectivos** deberán celebrarse por escrito bajo pena de nulidad. Se deberá hacer por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. (Art. 390)

La cuarta sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado que el depósito de los contratos colectivos de trabajo no es simplemente una formalidad externa, sino que es un requisito de solemnidad que la ley establece para el efecto de que sean obligatorios. Al presentarse un convenio ante la Junta, antes de ordenar su depósito, tiene obligación de revisarlo para el efecto de **examinar si no tiene cláusulas contrarias a los preceptos constitucionales** o si reduce en alguna forma los beneficios que a los trabajadores se conceden en casos semejantes. No se trata pues de un requisito de publicidad. En otra tésis contraria se estableció que el depósito de los contratos colectivos de trabajo, no entraña sanción y autorización de los mismos por las juntas, ni presupone su examen y aprobación, siendo solamente un acto cuyo objeto es **dar publicidad a dichos contratos** y determinar con certeza la fecha y hora en que comienzan a producir efectos legales, por lo que nada impide que con posterioridad y si existen razones fundadas para ello, dichos contratos pueden ser anulados mediante el juicio respectivo.¹⁶¹

En el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo se establecen los diez requisitos mínimos que deberán contener todo contrato colectivo y que son los siguientes:

A) Los nombres y domicilios de los contratantes; B) Las empresas y establecimientos que abarque; C) Su duración o la expresión de ser por tiempo determinado o para obra determinada; D) Las jornadas de trabajo, E) Los días de descanso y vacaciones; F) El monto de los salarios; G) Las cláusulas relativas a la **capacitación o adiestramiento** de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; H) Disposiciones sobre **capacitación o adiestramiento** inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; I) Las

¹⁶¹ CLIMENT BELTRAN, Juan. Ob.cit. P. 276.

bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y J) Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Al respecto el Artículo 393 establece que: *No producirá efectos* de contrato colectivo el convenio al que falte determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre la jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

PRIMERA.- Los antecedentes de la productividad son tan antiguos como el trabajo mismo, ya que el hombre siempre se ha preocupado por utilizar de manera más eficiente los recursos naturales y materiales. En México comienza a tener auge en la segunda mitad del presente siglo, con aciertos y retrocesos, como en la creación y posterior desaparición del Instituto Nacional de Productividad o en la regulación de la misma en los Pactos Económicos.

SEGUNDA.- En los pactos económicos la productividad ha encontrado un desarrollo más amplio. Sin tener un fundamento legal han influido en nuestra materia, reflejándose en una pérdida de la fuerza de la contratación colectiva, que ha sido sujeta a canales de decisiones que anteponen los intereses económicos sobre los sociales y jurídicos.

TERCERA.- En el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico firmado el 27 de mayo de 1990 se dieron las bases para que el Gobierno impulsara el movimiento de Productividad con la participación de los sectores productivos en el marco de la concertación, acordando la suscripción de un Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad.

CUARTA.- En el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico firmado el 10 de noviembre de 1991 se consideró que el incremento de la productividad podía ser inducido mediante un mejoramiento de la calidad del marco regulatorio, el Ejecutivo Federal promovería iniciativas de reforma legal en ese sentido, lo que significaba la posibilidad de hacer reformas a la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- En el Pacto para la Estabilidad la Competitividad y el Empleo firmado el 20 de octubre de 1992 se acordó promover que las *negociaciones contractuales* se resolvieran dentro de la *tasa inflacionaria* objetivo de esa concertación, (lo que influía en la pérdida de la fuerza de la contratación colectiva por intereses económicos). Se integraron en una sola Comisión las funciones que realizaban las Comisiones de Seguimiento y Evaluación del

Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, y del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad.

SEXTA.- En el Pacto para Estabilidad, la Competitividad y el Empleo firmado el 3 de octubre de 1993 se dieron las bases para que se otorgase a los salarios mínimos un incremento que correspondiese a la productividad promedio de la economía nacional, lo que se reflejó en un aumento del 2 por ciento a los salarios mínimos, que consistió en un simple aumento a los salarios por tratarse de un aumento general, desconocerse la fórmula que determinó dicho porcentaje y por la dificultad que representa el determinar cual es la productividad nacional. En la misma concertación se convino promover que en las negociaciones colectivas se otorgasen bonos o incentivos de productividad de conformidad a lo establecido en el capítulo de capacitación y adiestramiento de la Ley Federal del Trabajo y de acuerdo a los indicadores específicos de productividad en cada empresa.

SÉPTIMA.- La cláusula social como requisito para tener acceso al libre comercio con los países más industrializados tiene como objetivo encarecer e igualar los costos sociales de la producción en aras de mayor calidad y productividad, lo que constituye un objetivo de protección al comercio y no un principio de justicia social.

OCTAVA.- Los sistemas de medición no pueden considerar iguales a los desiguales, deben diferenciar la calificación, aplicación, aptitudes y circunstancias personales de cada trabajador para conocer el grado y calidad del esfuerzo aportado. La medición de la productividad es el primer paso en el mejoramiento de la misma. El costo de instalar un plan de medición e incentivos de la productividad debe ser inferior al ahorro anual que proporcione su aplicación.

NOVENA.- Para que la productividad forme parte del Derecho del Trabajo y por ende contribuya a la solución de la cuestión social, debe tener su origen en la Ley Federal del Trabajo o

en la contratación colectiva; ser definida jurídicamente, regulándose claramente sus alcances y límites, estableciendo cual será la participación del sector obrero y empresarial y cuales serán sus beneficios. Debe establecerse claramente y por escrito en qué condiciones se variarán los tiempos tipo y las tarifas de pago. Las disposiciones no deberán ser contrarias a lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo en especial en lo que respecta a los derechos de los trabajadores y a la estabilidad en el empleo.

DÉCIMA.- La capacitación y el adiestramiento son presupuestos de la productividad. A más de una década de su implantación como obligación patronal, aún no se han obtenido los resultados esperados, deberá revisarse y en su caso modificarse su regulación para hacerla más efectiva. Se proponen más incentivos y menos sanciones.

DÉCIMA PRIMERA.- La productividad en la práctica se ha aplicado más por decisiones gubernamentales de carácter macroeconómico que por convicción y libre decisión de los factores de la producción. La obligación de incluir convenios de productividad en los contratos colectivos es un reflejo de esta voluntad gubernamental que es violatoria a lo dispuesto por el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMA SEGUNDA.- El salario compra el trabajo, mientras que los incentivos compran los resultados del trabajo. A los incentivos salariales para aumentar la productividad se les ha denominado bonos de productividad, los mismos no tienen naturaleza de salario en cuanto a sus características pero si se integran a él. El desconocimiento del significado del concepto de productividad, de sus alcances y límites han provocado que se le utilice erróneamente, otorgando los incentivos sin que exista previamente un sistema de medición provocando que pierdan su naturaleza de incentivos y se conviertan en aumentos salariales.

DÉCIMA TERCERA.- La productividad y la calidad deben ser inseparables, ya que no hay ningún valor económico en el hecho de aumentar los niveles de producción si el mismo está compensado por una calidad inferior.

BIBLIOGRAFÍA

- ACLE TOMASINI, Alfredo. Planeación Estratégica y Control Total de Calidad. Ed. Grijalbo. México, 1990.
- ALCALÁ-ZAMORA Y CASTILLO, Luis. Guillermo Cabanellas de Torres. Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II. Ed. Heliasta. Argentina, 1972.
- ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo. Ed. BOSCH. España, 1958.
- ALVEAR ACEVEIDO, Carlos. Manual de Historia de la Cultura. Decimaséptima Edición. Ed. Jus. México, 1987.
- BAIN, David. Productividad: "La Solución de los Problemas de las Empresas." Ed. Mc Graw Hill. México, 1987.
- BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho de Trabajo. Tomo I. Ed. Alfa. Argentina, 1953.
- BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho de Trabajo. Tomo II. Ed. Alfa. Argentina, 1953.
- BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho de Trabajo. Tomo III. Ed. Alfa. Argentina, 1953.
- BRAVO JIMENEZ, Manuel. Productividad en el Trabajo. "Memoria de la Reunión Nacional de Ergonomía." Centro Nacional de Productividad de México A.C. México, 1979.
- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México, 1985.
- BROM, Juan. Esbozo de Historia Universal. Decimoquinta edición. Ed. Grijalbo. México, 1981.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Ed. Omeba, Argentina. 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Volumen II. Ed. Omeba. Argentina, 1960.
- CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales. Ed. UNAM. México, 1980.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. "Mater et Magistra" y La Evolución del Derecho del Trabajo. Ed.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Copamex, México, 1972.
- DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Decimasegunda edición. Tomo I. Ed. Porrúa. México, 1970.

- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa. México, 1985.
- DELGADO MOYA, Rubén. Elementos de Derecho del Trabajo. Ed. Colección Jurídica. México, 1964.
- DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo I. Ed. Porrúa. México, 1974.
- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volúmen I. Segunda Edición. Ed. Depalma. Argentina, 1968.
- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volúmen II. Segunda Edición. Ed. Depalma. Argentina, 1969.
- DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. Volúmen III. Segunda Edición. Ed. Depalma. Buenos Aires, 1970.
- DEVALI, Mario y López, Justo. Tratado de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Tomo II. Ed. La Ley. Argentina, 1972.
- EVERETT E, Adam Jr, James C. Hershauer y William A. Ruch. Productividad y Calidad su Medición como base del Mejoramiento. Ed. Trillas. México, 1985.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos. Las crisis, las alteraciones del contrato y el salario. "El salario." Estudios en honor al profesor Americo Pla Rodríguez. Tomo II. Ed. Jurídicas Amalio M. Fernández. Montevideo, 1987.
- FOURASTIÉ, Juan. La Productividad. Ed. Dirección y Productividad. España. 1956.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Cuarta edición aumentada. Ed. Porrúa. México, 1970.
- HARRINGTON, H. J. Cómo Incrementar la Calidad y Productividad en su Empresa. Ed. Mc Graw Hill. México.
- HERNÁNDEZ RUEDA, Lupo. Manual de Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed. Instituto de Estudios del Trabajo. República Dominicana, 1976.
- KLEIN, Alfred W. La Productividad como Criterio de Inversión. "Guía para la evaluación de proyectos industriales." Banco de México. México, 1961.
- KROTOSCHIN, Ernesto. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Depalma. Argentina, 1972.
- O.I.T. Los problemas del Trabajo en el Mundo 1953, Trigésima Sexta Reunión. Ginebra, 1953.

PAZOS, Luis. El Pacto ¿Otro engaño más o la gran esperanza?. Ed. Diana. México, 1988. Pp. 97-107.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. España, 1960.

PLA RODRÍGUEZ, Americo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Ed. MBA. Montevideo, 1975.

POZZO, Juan D. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed. Ediar. Argentina, 1948.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, volumen I. Ed. Oficina de Asesores del Trabajo. México, 1967.

SÁNCHEZ, Pedro C. Curso de Legislación del Trabajo. Ed. Argú. Argentina, 1954.

SUMANTH, David J. Ingeniería y Administración de la Productividad. Ed. Mc Graw Hill. México, 1990.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México, 1970.

LEGISLACIÓN

LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentarios y Jurisprudencia de Juan B. Climent Beltran. Ed. Eslinge. Sexta Edición. México, 1992.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

DICCIONARIO DE POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. Colegio de Licenciados en Ciencias Políticas y Administración Pública, A.C. México, 1978.

ENCICLOPEDIA INTERNACIONAL DE LAS CIENCIAS SOCIALES, "Productividad" Ed. Española, volumen VIII, Ed. Aguilar S.A. Madrid, 1976.

GRAN ENCICLOPEDIA RIALP, "Productividad", Ed. Rialp, S.A. Tomo XIX. Madrid, 1989.

OTRAS FUENTES

ACUERDO DE UNIDAD PARA SUPERAR LA EMERGENCIA ECONÓMICA. El Heraldó. México, D.F. Miércoles 4 de enero de 1995.

ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD. La Jornada. México, D.F. Miércoles 27 de mayo de 1992.

ALVARADO LARA, Gerardo A. "Problemática Legal de la Productividad" Revista laboral N° 32, Ed. Grupo Gasca. México, Mayo. 1995.

AMEZCUA ORNELAS, Norahenid. Bonos o Incentivos de Productividad (manejo jurídico práctico). Revista Laboral. N° 27, Ed. ECASA. México, 1994.

ANGUIANO RODRIGUEZ, Guillermo. Productividad ante la Crisis. Revista Laboral N° 32, Ed. Grupo Gasca. México, 1995.

BARRERA SEGURA, Francisco Javier y Mondragón Domínguez, Enrique Luis. Productividad, Competividad y Proteccionismo en el Sector Industrial de México. 1972-1982. Tesis, ITAM. México, 1986.

BEJARANO BARRAZA, Laura C. El Uso de los Incentivos Económicos en el personal Obrero como un Medio para elevar la Productividad. (tesis profesional) ITAM. México, 1983.

CONGRESO DEL TRABAJO, "Eleva la productividad y llevar justicia a los obreros". Revista Audiencia N° 9, Tomo XIV. México, 1993.

DE BUEN LOZANO, Nestor. "Los Procesos de Integración y el TLC". Revista Laboral. N° 30, Ed. Grupo Gasca. México, 1995.

FONCERRADA MORENO, Juan. La Productividad de la Mano de Obra en la Industria de la Transformación. (Tesis). UNAM. México, 1980.

HERNÁNDEZ Y RODRIGUEZ, Sergio J. Conferencia en el Seminario "La Negociación del Bono de Productividad". CONCAMIN. México, 1994.

HODARA B, Joseph. Productividad Científica: "Criterios e Indicadores". (Tesis profesional) UNAM. México.

HORI ROBAINA, Guillermo. El Adiestramiento y la Capacitación. (tesis profesional) Facultad de Comercio y Administración. UNAM. México, 1970.

JIMÉNEZ ALONSO, Jorge. "Salario y Productividad". Revista Laboral N° 12, Ed. ECASA. México, 1993.

LARIOS DÍAZ, Enrique. "El salario". Revista Laboral N° 11, Ed. ECASA. México, 1993.

LASTRA LASTRA, José Manuel. "La Concertación Social ¿Alternativa o Destino?" Revista Laboral N° 12, Ed. ECASA, México, 1992.

LÓPEZ MENDOZA, Araceli. "Capacitación, Calidad y Salario ante el TLC." Revista Laboral N° 12, Ed. ECASA. México, 1993.

MARQUET GUERRERO, Porfirio. "El marco jurídico de la capacitación". Revista laboral. N° 11, Ed. ECASA. Mexico, 1993.

MENDIVIL, Leopoldo. Confidencial. Zedillo el autor. El Herald de México. Septiembre 28 de 1994.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. "Desempleo y concertación social". Revista Laboral N° 5, Ed. ECASA. México 1992.

PROGRAMA DE ACCIÓN PARA REFORZAR EL ACUERDO DE UNIDAD PARA SUPERAR LA EMERGENCIA ECONÓMICA. Excelsior. México, D.F. 10 de marzo de 1995.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. "Reflexiones sobre la concertación en México". Revista Laboral N° 5, Ed. ECASA. México, 1992.

REZA TROSINO, J. Carlos. "Principales Definiciones y Conceptos en Materia de Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores". Revista Laboral N° 12, Ed. ECASA. México, 1993.

RIVERO FERNÁNDEZ, Ana Georgina. Rendimientos y Compensaciones de Operarios. Universidad del Valle de México. (Tesis profesional). México, 1975.

SAAVEDRA, Francisco Leonardo. "Los planteamientos de Milton Friedman y los derechos de los trabajadores mexicanos" Revista Quorum, año 11, N° 14, Instituto de Investigaciones Legislativas de la II. Cámara de Diputados. México, 1993.

SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. "Pactos". Revista Laboral N° 2, Ed. ECASA. México, 1992.

SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, "Modelo de convenio y bono de productividad y calidad". México, 1993.

SMITH, Elizabeth A. Manual de Productividad. Metodos y Actividades para Involucrar a Empleados en el Mejoramiento de la Productividad. Ed. Macchi. Argentina, 1993.

SODI SERRET, Carlos. Mas Sacrificios, Comaladas de Millonarios. El Excelsior. México, D.F. 11 de marzo de 1995.

TEXTOS DE LAS CONCERTACIONES: Pacto de Solidaridad Económica, Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico, Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo y Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento. Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social. Subsecretaría B. México, 1994.

TRAYECTORIA DE LOS PLANTEAMIENTOS SOBRE PRODUCTIVIDAD. Secretaría del Trabajo y la Previsión Social. Dirección General de Productividad y Asuntos Económicos. México, 1993.