

339
209



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**" LA REGULACION JURIDICA DE LOS BONOS
DE PRODUCTIVIDAD COMO ESTIMULO PARA
LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS "**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

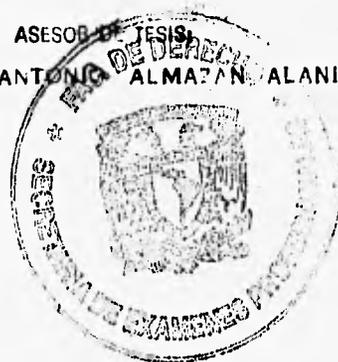
MARIA ESTELA LOPEZ PEREZ



ASESOR DE TESIS

LIC. JOSE ANTONIO ALMAZAN ALANIZ

MEXICO, D. F.



1996

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

DEDICATORIAS

A Dios por brindarme la oportunidad de vivir este momento.

A mi familia: Con mucho cariño a mi padre, el Sr. Cirilo López Medina, a mis hermanos Lulú, Luz y Felipe por su constante ayuda.

A la Universidad Nacional Autónoma de México, por prepararme para una vida profesional.

Al Lic. José Antonio Almazán Alanís y al Lic. Agustín Arias Lazo por su paciencia y empeño brindado en la elaboración de este trabajo.

A mis maestros, en especial para el Lic. Antonio Canchola Castro por sus enseñanzas y apoyo.

A Ramoncita Hernández, Paty Valencia y Juanita Hernández por confiar en mí y alentarme en el desarrollo de esta investigación.

A Guillermo Rivera y Aremy, mis amigos de juventud, quienes ya no gozan de la dicha de estar vivos.

A todos mis demás amigos por estar junto a mí.

**"LA REGULACIÓN JURÍDICA DE LOS
BONOS DE PRODUCTIVIDAD COMO ESTÍMULO PARA LOS
TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS"**

INTRODUCCIÓN	1
---------------------	----------

CAPÍTULO I

NOCIONES GENERALES

1) EL DERECHO ECONÓMICO.	
A) ANTECEDENTES	3
B) CONCEPTO.	15
C) OBJETO	17
2) EL DERECHO ECONÓMICO Y SU VINCULACIÓN CON EL DERECHO DEL TRABAJO	18
3) LA RELACIÓN DE TRABAJO	21
4) CONCEPTOS FUNDAMENTALES:	
A) EMPRESA	25
B) RECURSOS HUMANOS	30
C) BIENES Y SERVICIOS	34
D) PRODUCTIVIDAD	38
E) CLIENTE O CONSUMIDOR	42
F) SALARIO	43

CAPÍTULO II

ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA PRODUCTIVIDAD

1) NECESIDAD DE APLICACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD	51
2) OBJETIVOS DE LA PRODUCTIVIDAD	51
3) FACTORES QUE INCIDEN EN EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD	52
4) LA CAPACITACIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD	59
5) PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD	61
6) PRODUCTIVIDAD EN LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA	65
7) LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES	66

8)	MEDICIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD	66
9)	ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA PRODUCTIVIDAD EN LA JORNADA DE TRABAJO	71
	A) CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	74
	B) EFICIENCIA, EFICACIA, CALIDAD Y MOTIVACIÓN	78
10)	FINALIDAD DE LA PRODUCTIVIDAD	80

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO DE LOS BONOS DE PRODUCTIVIDAD

1)	MARCO JURÍDICO DE LA PRODUCTIVIDAD	81
2)	MARCO JURÍDICO DE LOS BONOS DE PRODUCTIVIDAD	83
3)	DEFINICIÓN DE BONO DE PRODUCTIVIDAD	85
4)	REQUISITOS PARA OTORGAR EL BONO DE PRODUCTIVIDAD	88
5)	LA MEDICIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD COMO REQUISITO INDISPENSABLE PARA OTORGAR EL BONO DE PRODUCTIVIDAD	90
	- DETERMINACIÓN DE METAS DE PRODUCTIVIDAD	96
	- IMPORTE DEL BONO DE PRODUCTIVIDAD	98
	- EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD	100

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS CONTRACTUAL DEL BONO DE PRODUCTIVIDAD

1)	CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	102
2)	CONVENIOS DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD	109
3)	COMISION MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	116
4)	COMISIÓN MIXTA DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD	124
5)	INTEGRACIÓN DE LOS BONOS DE PRODUCTIVIDAD AL SALARIO	129

	CONCLUSIONES	136
--	---------------------	-----

	BIBLIOGRAFÍA	146
--	---------------------	-----

INTRODUCCIÓN

El concepto de productividad desde un punto de vista jurídico representa una acepción totalmente nueva, la cual es un reto para los juristas, que se preguntan: ¿Cómo entender la productividad?, ¿Qué modalidades tiene? ¿Qué parámetros considerar?, de esta forma, las definiciones más exactas no se encuentran en los textos jurídicos, sino por el contrario, en el área administrativa, en las relaciones industriales, así como en economía y en las ciencias sociales, materias en las cuales no existe gran novedad en el tema.

El análisis de la productividad refleja problemas de interpretación jurídica, por lo tanto es un riesgo aportar una definición desde el punto de vista legal, la cual contemple los elementos integrantes de la misma, porque se puede llegar a exagerar o inclusive tergiversar su esencia.

El estudio de la productividad y su importancia desde un marco jurídico radica en la circunstancia de que dicho término ha pasado a formar parte de una política laboral, la cual intenta "elevar la productividad" en las empresas. Dicha política soslaya el aprovechamiento desmedido de la mano de obra, sin considerar un pago adicional para el trabajador.

El presente trabajo de investigación pretende exponer los factores que inciden en la productividad del trabajador, y si éste, a su vez, tiene derecho a una

retribución de ésta, en una contraprestación denominada Bono de Productividad.

Por lo tanto, al hablar de Bonos de Productividad se busca justificar su pago a través de una estructura jurídica que los regule y establezca los mecanismos para implantar su manejo por medio de las Comisiones Mixtas de Productividad y Calidad, las cuales deben existir en cada empresa.

Por lo que respecta a las Comisiones Mixtas de Productividad y Calidad como órganos reguladores de la productividad, debe determinarse hasta qué punto sus funciones son viables en el desarrollo de ésta a nivel empresarial.

En cuanto a las obligaciones de las partes, es necesario saber qué papel desempeñan los Convenios firmados entre empresas y sindicatos, para que se paguen los Bonos de Productividad como estímulo para los trabajadores, en determinado periodo.

CAPÍTULO I

NOCIONES GENERALES

1) EL DERECHO ECONÓMICO

A) ANTECEDENTES

El desarrollo de la economía y el Derecho Económico tienen su origen específicamente en Alemania y Francia.

Alemania

En Alemania se desarrolló inicialmente el estudio de la economía con Carlos Marx en el análisis de sus diversos estudios sobre la economía y el capital. Más tarde Federico List, implantó el "Sistema Nacional de Economía", el cual defendió con la postura de la intervención estatal para proteger el desarrollo de la Industria Alemana.

Posteriormente, en la Constitución Política de Weimar de 1919, aparecieron algunas garantías sociales y derechos económicos, resultando de esto que la cuna del Derecho Económico fue Alemania.

El precursor del Derecho Económico en Alemania fue Arthur Nussbaum de acuerdo con el Dr. Jaime Santos Briz.

Después de la segunda guerra mundial, Alemania fue uno de los países que sufrió más perjuicios, pero gracias a su empeño y disciplina de trabajo es una potencia mundial reconocida.

En 1956, se funda la organización corporativa en Cámaras de Comercio e Industria, ente de derecho público al cual es obligatorio estar inscrito como parte de dicha sociedad comercial¹. En esta institución los Bancos son los ejes de la toma de decisiones, ya que el capital financiero ejerce su peso por medio de los votos en los Consejos de Administración de las Empresas, para poner en práctica una planeación sectorial privada que promueva la economía efectiva.

Francia

Sin lugar a dudas Alemania ha sido un país importante en la aportación de ideología económica y social, cuyas teorías influyeron en Francia.

En Francia en 1925, en materia económica se estableció el Consejo Nacional Económico, el cual posteriormente cambió su denominación por el Consejo Económico y Social y que su constitución le otorga un carácter consultivo.

¹ En el mundo hay dos esquemas de aplicación a Cámaras de Comercio: voluntaria y obligatoria. México está encaminado al primer modelo.

En 1945, en el Instituto de Estudios Políticos de París, se creó una materia con el nombre de Derecho Público Económico, la cual se adoptó en otras Facultades de dicho país.

Así, en la Constitución Política Francesa de 1946, aparecen los principios económicos que derivaron en "Derechos Económicos y Sociales," los cuales se enunciaron en la Constitución de 1958.

Entre los principales expositores franceses del Derecho Económico están: Robert Savy, André de Laubaderé, Gérard Farjat, Charles Fourier y el alemán Gustav Radbruch.

ANTECEDENTES EN MÉXICO

Hugo Rangel Couto, considera que los antecedentes del Derecho Económico no están en Babilonia, ni en Italia o Francia, sino en Querétaro, lugar en el cual se expidió la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, la cual contempló principios de derecho económico y social².

Con respecto a la opinión de Hugo Rangel Couto, me adhiero a su postura en virtud de que el Derecho Económico en México deriva de la Constitución Política de 1917, la cual consagró las garantías sociales e individuales del

² RANGEL Couto, Hugo. *El Derecho Económico*, 4a. edición, Porrúa, México, 1986, p. 15

pueblo, resultado de la revolución que modificó al derecho y al Estado, por lo que en el país la revolución democrática de 1910-1916, originó el cambio de estructuras sociales contempladas en nuestra ley fundamental, con preceptos sociales en función reivindicadora de las clases desprotegidas.

A continuación se citan fragmentos relevantes de los artículos que a nuestra consideración estimamos necesario tratar:

El artículo 3o. de nuestra Constitución, se refiere a la educación, cuyo carácter esencial en el desarrollo económico y social, se manifiesta a través de la instrucción que recibe el pueblo.

El artículo 5o. es la base de la economía privada o de mercado, que establece la libertad de trabajo.

El artículo 14 constitucional, contiene en esencia tres preceptos: la prohibición de irretroactividad, el derecho o garantía de audiencia y la estricta aplicación de la ley en las resoluciones judiciales.

El artículo 16 constitucional, resume las garantías de seguridad, libertad y propiedad. Que ninguna persona podrá ser molestada en su integridad corporal, en su familia, en su domicilio, en sus posesiones o papeles; La única excepción a la regla, es la existencia de un mandamiento por escrito

dictado por autoridad competente; Cualquier autoridad sólo puede efectuar lo permitido por una disposición legal, es decir, que todo acto que no se apoye en un principio de tal naturaleza carece de base de sustentación y se convierte en arbitrario.

El artículo 25 determina que: "Corresponde al estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral, que fortalezca la soberanía de la Nación...".

Así el citado artículo se refiere a la planeación libre, inducida, contractual o concertada y obligatoria o coordinada³:

Planeación libre: Las empresas y sociedades jurídicas pueden reglamentar su funcionamiento sin más límites que los impuestos por la ley.

Planeación inducida: Se encuentra determinada por las medidas legales y administrativas que fije el poder público, para estimular las actividades económicas y sociales.

El párrafo sexto del artículo en cita, aclara: "Bajo criterios de equidad social y productividad se apoyará e impulsará a las empresas de los sectores social y

³ PALACIOS Luna, Manuel R., *El Derecho Económico en México*. Cuarta edición, Porrúa, México, 1990, p. 81 y s.

privado de la economía, sujetándolos a las modalidades que dicte el interés público y al uso, en beneficio general...".

De igual manera, el párrafo octavo del mencionado ordenamiento jurídico, alude a la planeación inducida cuando expresa: "La ley alentará y protegerá la actividad económica que realicen los particulares y proveerá las condiciones para que el desenvolvimiento del sector privado contribuya al desarrollo económico nacional en los términos que establece la Constitución".

Planeación concertada o contractual: El párrafo quinto, señala: "Asimismo, podrá participar por sí o con los sectores social y privado, de acuerdo con la ley, para impulsar y organizar las áreas prioritarias del desarrollo".

Planeación obligatoria: El párrafo segundo del artículo 26 constitucional menciona: "... Habrá un plan nacional de desarrollo al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública Federal". Es necesario aclarar que no hay planeación obligatoria, salvo en el caso de las entidades administrativas del Poder Ejecutivo Federal, señaladas en el artículo 90 constitucional, disposición que faculta al Congreso a distribuir los negocios del orden administrativo de la Federación, los cuales estarán a cargo de las Secretarías de Estado, Departamentos Administrativos y entidades paraestatales.

El artículo 26, señala: "El estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la Nación. ...". Este concepto responde a la necesidad de regular constitucionalmente uno de los aspectos fundamentales de la sociedad: la planeación.

Planeación coordinada: Este tipo de planeación se encuentra sujeta al acuerdo entre la Federación, Estados y Municipios. El párrafo tercero establece que: "La Ley facultará al Ejecutivo para que establezca los procedimientos de participación y consulta popular en el sistema nacional de planeación democrática, y los criterios para la formulación, instrumentación, control y evaluación del plan y los programas de desarrollo. Asimismo determinará los órganos responsables del proceso de planeación y las bases para que el Ejecutivo Federal coordine mediante convenios con los gobiernos de las entidades federativas e induzca y concierte con los particulares las acciones a realizar para su elaboración y ejecución".

De este principio se deriva el Plan Nacional de Desarrollo, el cual es necesario documentar, por medio de objetivos, cuya obligatoriedad radica en el cumplimiento de los programas de la administración pública que deberán sujetarse al plan mencionado. La diferencia entre plan y los programas es de

grado, el plan comprende el conjunto de aspiraciones que tienen unidad y congruencia, los programas son elaborados por cada una de las ramas de la administración pública.

El artículo 27. constitucional otorga atribuciones a la nación para imponer a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés público.

El artículo 28, establece que no habrá monopolios ni estancos de ninguna clase, ni exención de impuestos, sólo exceptúa los relativos a la acuñación de moneda, a los correos, telégrafos y radiotelefonía, a la emisión de billetes por un solo Banco que controlará el Gobierno Federal y a los privilegios que se conceden temporalmente a los autores y artistas para reproducir sus obras.

Este mismo precepto constitucional, planteó: "la intervención en la economía, a efecto de controlarla, pero hasta hoy ese control ha sido relativo. Ciertamente que por efecto del mencionado precepto constitucional, el Estado contemporáneo político-social regula la organización económica de la nación encausándola dentro de los nuevos conceptos del carácter social"⁴.

El artículo 31, se refiere a las obligaciones de los mexicanos, quienes deben entre otras cosas cumplir con alistarse y servir en la Guardia Nacional, recibir

⁴ TRUEBA Urbina, Alberto, *Derecho Social Mexicano*, Porrúa, México, 1978. p. 415.

instrucción cívica y militar, contribuir a los gastos públicos de la Federación, Distrito Federal, Estados y Municipios de una manera proporcional y equitativa.

El artículo 49, alude a la división de poderes, mismo que expresa "El Supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial".

El Supremo Poder de la Federación, es decir el poder público del Estado Federal Mexicano se encuentra dividido, para su ejercicio, en Legislativo, depositado en un Congreso General integrado por la Cámara de Diputados y Cámara de Senadores (artículo 50), el Ejecutivo, depositado en un presidente de los Estados Unidos Mexicanos (artículo 80) y el Judicial depositado en la Suprema Corte de Justicia, en tribunales colegiados y unitarios de circuito, en juzgados de distrito y en un consejo de judicatura federal. La Suprema Corte de Justicia de la Nación se compondrá de once ministros y funcionará en Pleno o en Salas (artículo 94). El conjunto de competencias asignadas a los órganos federales mencionados constituye el Supremo Poder de la Federación.

El artículo 65, indica que habrán dos sesiones ordinarias al año. "... En ambos periodos de sesiones el Congreso se ocupará del estudio, discusión y votación de las iniciativas de ley que se le presenten y de la resolución conforme esta Constitución".

El artículo 69, cita que en la apertura del Congreso, el Presidente de la República debe presentar un informe por escrito en el que manifieste el estado general que guarda la administración pública del país.

El artículo 73, establece las facultades que tiene el Congreso, entre las que se encuentran: Para admitir nuevos Estados a la Unión Federal; Para formar nuevos Estados dentro de los límites existentes; Para arreglar definitivamente los límites de los Estados, terminando las diferencias que entre ellos se susciten sobre las demarcaciones de sus respectivos territorios, menos cuando estas diferencias tengan un carácter contencioso; Para cambiar la residencia de los Supremos Poderes de la Federación; Para expedir el Estatuto del Gobierno del Distrito Federal y legislar en lo relativo al Distrito Federal, salvo en las materias expresamente conferidas a la Asamblea de Representantes; Para imponer las contribuciones necesarias a cubrir el presupuesto: ...

El artículo 74, de la disposición legal de referencia alude a las facultades exclusivas de la Cámara de Diputados, entre las más importantes están: Examinar, discutir y aprobar anualmente el Presupuesto de Egresos de la Federación, discutiendo primero las contribuciones que, a su juicio, deben decretarse para cubrirlo, así como revisar la Cuenta Pública del año anterior.

El artículo 115 de nuestra constitución señala: "Los Estados adoptarán para su régimen interior la forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base su división territorial y de su organización política y administrativa el municipio libre ...".

Este artículo concede libertad a los municipios para administrar su hacienda, la cual se formará de los rendimientos de los bienes que les pertenezcan, así como de las contribuciones y otros ingresos que las legislaturas establezcan a su favor, ...

El artículo 123 enmarca los principios sociales y económicos del trabajo, al señalar que el Congreso de la Unión, sin contravenir los derechos ya establecidos deberá emitir leyes sobre el trabajo.

Además, de considerar que: La duración de la jornada máxima será de ocho horas; La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas; Prohibición de la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de catorce años y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas; El derecho a disfrutar de un día de descanso por cada seis días de trabajo; Establece dos tipos de salarios mínimos uno general y otro profesional. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios y trabajos especiales.

En cuanto a la cuestión de los salarios como ya es bien sabido, se fijan por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, órgano que debiera considerar las condiciones generales de la economía nacional para determinarlos, toda vez que el párrafo segundo de la fracción sexta del artículo 123, deja claro que: "Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos".

El artículo 126, garantiza el manejo adecuado del dinero de la Nación al decir: "No podrá hacerse pago alguno que no esté comprendido en el presupuesto o determinado por ley posterior".

El artículo 131, cuya característica esencial es económica al señalar como facultad privativa de la Federación el gravar las mercancías que se importen o exporten, o que pasen de tránsito por el territorio nacional.

El ejecutivo podrá ser facultado por el Congreso de la Unión para aumentar, disminuir o suprimir las cuotas de las tarifas de exportación e importación, en el supuesto de estimarlo urgente, con el objeto de regular el comercio exterior u otros que sean en beneficio del país.

Y para concluir el artículo 134, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, determina que los recursos económicos de la administración pública se administrarán con eficiencia, eficacia y honradez, en las adquisiciones de arrendamientos y enajenaciones de todo tipo de bienes, prestación de servicios de cualquier naturaleza y contratación de obra que realicen a través de licitaciones públicas previa convocatoria.

B) CONCEPTO

Con relación al concepto de Derecho Económico, Jorge Witker, en su Curso de Derecho Económico, nos da diversas definiciones entre las cuales se encuentran la de Darío Munera Arango, quien define al Derecho Económico como: 'Conjunto de principios y de normas jurídicas que regulan la cooperación humana en las actividades de creación, distribución, cambio y consumo de riqueza generada por un sistema económico'.

Así Gustavo Radbruch, manifiesta que el Derecho Económico es: 'El Derecho regulador de la economía mixta que tiene por finalidad conciliar los intereses generales protegidos por el estado por un lado, y los intereses privados por otro'.

También Robert Savy, expresa que el Derecho Económico es: "El Conjunto de reglas tendientes a asegurar, en un momento y en una sociedad dadas, un

equilibrio entre los intereses particulares de los agentes económicos privados o públicos y el interés económico general"⁵.

Gérard Farjat, menciona al respecto: "Es el derecho de la concentración o de la colectivización de los bienes de producción y de la organización de la economía por los poderes públicos o privados"⁶.

De igual manera Jorge Witker, expresa que es el: "Conjunto de principios y de normas de diversas jerarquías sustancialmente de derecho público que inscritas en un orden público económico plasmado en la carta fundamental, facultan al Estado para planear indicativa o imperativamente el desarrollo económico y social de un país"⁷.

En conclusión, considero que el Derecho Económico, es un conjunto de normas jurídicas y económicas que regulan la micro y macroeconomía del Estado derivadas de la Constitución, y que los entes públicos y privados en sus relaciones ponen en práctica.

⁵ FOURRIER, Charles, *Droit Public Economique*, Edición Les Cours de Droit, París, 1979, p. 23.

⁶ FARJAT, Gérard, *Droit Economique*, Editorial Themis, París, 1971, p. 14.

⁷ WITKER, Jorge, *Curso de Derecho Económico*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1989, p. 19.

C) OBJETO

Jorge Witker, considera que se trata de una rama del derecho integrada por categorías jurídicas específicas (elemento formal) y económicas (elemento material), de manera que su objeto de estudio es bicéfalo, mismas que están regidas por la intervención del estado⁸.

El objeto del Derecho Económico se forma por 2 tipos de normas:

- a) **Jurídicas o formales:** son aquéllas contempladas en nuestra Constitución. **Son el contenido y esencia de la norma.**

- b) **Económicas o materiales:** Son todas aquéllas en las cuales la ejecución de la norma se materializa. **Por ejemplo: Todas las personas que no cumplan con el pago de impuestos serán sancionadas.**

De lo anterior, se desprende que el objeto del Derecho Económico es regular las relaciones de producción de bienes y servicios, así como estudiar al conjunto de normas jurídico económicas para regular y sancionar a la política económica del Estado, procurando un desarrollo entre las necesidades y los recursos materiales existentes.

⁸ WITKER, Jorge, op. cit., p. 16.

2) EL DERECHO ECONÓMICO Y SU VINCULACIÓN CON EL DERECHO DEL TRABAJO

Primeramente, José Dávalos manifiesta que el Derecho del Trabajo y la economía: "Se vinculan estrechamente ambas materias, en cuanto a que la economía viene a constituir algo así como la materia prima, la sustancia que el derecho en general y el derecho del trabajo en particular van a moldear con el objeto de darle una forma definida, existencias que por separado no podrían concebirse; aquélla sería sólo una masa sin orden y ésta una estructura sin contenido alguno.

La economía ofrece las soluciones más viables que en el campo de la política económica ha de observarse y el Derecho viene a consagrarlas"⁹.

Desde esta primera concepción se observa una primera vinculación entre el Derecho del Trabajo y la economía.

Por consiguiente, en su acepción más clara Andrés Serra Rojas, alude a una relación entre el Derecho Económico y el Derecho del Trabajo al expresar que: "Aunque es objeto de controversia entre los tratadistas que apartan el

⁹ DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*. Segunda edición. Porrúa, México, 1988. p. 36 y 37.

Derecho del Trabajo del Derecho Económico, podemos decir que entre nosotros es indudable el contenido económico y normativo de las relaciones obrero patronales, ampliamente tuteladas y reglamentadas por el Estado, son de contenido económico"¹⁰.

El Derecho Económico y el Derecho del Trabajo mantienen relaciones estrechas, porque el problema del trabajo interesa por igual a ambas materias; al primero en cuanto a que del trabajo se origine un beneficio económico para los factores de la producción, y al segundo la relación de trabajo entre el trabajador y el patrón.

Bajo el criterio de Baltasar Cavazos: "Puede afirmarse que el avance o retroceso de la legislación laboral dependerá normalmente de la situación económica de cada país, individualmente considerado,"¹¹ es decir, que la economía a través del Derecho Económico busca mayores beneficios comprendidos entre ellos (los salarios, premios, mejoramiento de las condiciones de vida, etc.), de acuerdo con la economía del pueblo, el Derecho del Trabajo se relacionará con el Derecho Económico, buscando que las normas tanto jurídicas como económicas beneficien al trabajador.

¹⁰ SERRA Rojas, Andrés, *Derecho Económico*, Tercera Edición, Porrúa, México, 1993, p. 102 y 103.

¹¹ CAVAZOS Flores, Baltasar, *Lecciones de Derecho Laboral*, Editorial Trillas, México, 1985, p. 38.

Así, el maestro Trueba Urbina, nos habla de que la economía se encuentra subordinada al derecho "y este derecho no puede ser otro que el Derecho Económico" es decir, lo reconoce, como también en las siguientes palabras de una manera indirecta determina la vinculación existente entre el Derecho Económico y el Derecho Laboral, al expresar: "no para proteger a los empresarios, terratenientes y explotadores, sino a fin de estimular el desarrollo económico y reivindicar los derechos de los trabajadores en los centros de explotación del trabajo humano, en las fábricas y en el campo y a los económicamente débiles"¹².

Finalmente, concluyo con respecto a la vinculación entre ambas ramas del derecho, que sí existe por virtud de la afinidad entre las mismas, por ser consideradas Derechos Sociales, toda vez que el Derecho del Trabajo es un Derecho Social porque protege y reivindica a los trabajadores como clase económicamente débil, y el Derecho Económico es un instrumento del cambio social, en razón de que impulsa a la transformación de las relaciones económicas tanto las colectivas como individuales en la sociedad.

¹² TRUEBA Urbina, Alberto, *op. cit.*, p. 416.

3) LA RELACIÓN DE TRABAJO

Las relaciones entre patrón y trabajadores, y de éstos entre sí, que se suscitan en la prestación del trabajo, son las relaciones individuales, que la doctrina las ha denominado relaciones de trabajo.

En cuanto a una definición de relación de trabajo, Mario de la Cueva, menciona que: "La relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado"¹³.

Por su parte, Roberto Muñoz Ramón, define a la relación de trabajo como: "el vínculo constituido por la congerie de derechos y obligaciones otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores y a éstos entre sí"¹⁴.

Por lo tanto, prácticamente las relaciones laborales nacen desde el momento en el cual se inicia la prestación de los servicios por parte de los trabajadores hacia el patrón, independientemente de la existencia del Contrato de Trabajo, es decir, la ejecución de la obra para la cual dispone el empleador de la

¹³ DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Sexta Edición, Porrúa, México, 1991, tomo I., p. 193.

¹⁴ MUÑOZ Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo*, Porrúa, México, 1983, tomo II., p. 44.

actividad ajena integra los actos materiales a que da lugar su realización, denominada "relación de trabajo"¹⁵.

Generalmente, se vincula al Contrato de Trabajo con la relación de trabajo, siendo que cada uno es independiente del otro, pues el contrato otorga a una de las partes un derecho sobre la dirección y utilización de la actividad ajena y el derecho, de acuerdo con García Maynez "es una simple posibilidad nominativa o facultad de obrar", mientras "su ejercicio es simplemente un hecho", ya que el contrato es un acto jurídico y la relación de trabajo es un hecho, al cual por su repercusión social y económica, la ley somete a distintas disposiciones de orden público.

Así señala Mario de la Cueva, en cuanto al consentimiento de las partes: "que para que se constituya la relación de trabajo no necesariamente debe darse el acuerdo de voluntades; los sindicatos están facultados para ocupar las plazas vacantes de la negociación aún en contra de la voluntad del patrono en casos específicos. Es una ficción jurídica la que trata de explicar que el patrono ha dado su consentimiento para asegurar a tal o cual trabajador desde el momento de firmar el contrato colectivo con la cláusula de ingreso"¹⁶.

¹⁵ DE FERRARI, Francisco, *Derecho del Trabajo*, Segunda edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, tomo II., p. 120.

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario, op. cit., tomo I., p. 190.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, expresa que la relación de trabajo puede darse: "cualquiera que sea el acto que le dé origen", de esto se entiende que el acto que le da origen es el de la prestación de un trabajo personal subordinado por parte del trabajador.

Es decir, con el sólo hecho de prestar el servicio, se dará lugar a la relación de trabajo, aun sin la existencia previa de un contrato, pero no al contrario.

Por tanto, si existe contrato de trabajo, éste no supone la existencia de la relación laboral, pues, puede no darse la prestación del trabajo subordinado, pero si se presta éste, independientemente de que haya contrato o no, sí hay relación laboral.

Cabe aclarar, que el elemento principal de la existencia de la relación de trabajo es el trabajo personal subordinado, que al constituirse queda subordinado a las Leyes Laborales.

LOS ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

De acuerdo con José Dávalos, son:

"Elementos subjetivos: que son el trabajador y patrón.

Elementos objetivos: Prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario¹⁷.

NATURALEZA JURÍDICA

Para Roberto Muñoz Ramón¹⁸, la naturaleza jurídica de la relación de trabajo se encuentra determinada en:

- a) **Que la relación laboral no es una relación de cambio, porque el trabajo forma parte integrante de la personalidad del hombre, por lo que no es susceptible de valoración económica, no forma parte de un patrimonio y, consecuentemente no puede ser transmitido a otro patrimonio.**

- b) **Que la relación de trabajo es un relación jurídico-personal, porque la actividad laboral es un objeto moral: el trabajo como actividad humana radica en los procesos anímicos y corporales del ser humano, consiste en los mecanismos espirituales y resortes fisiológicos del hombre, estriba en las fuerzas naturales -psíquicas y físicas- de los trabajadores.**

- c) **Que en la relación de trabajo existen fines divergentes de las partes: el fin del trabajador es obtener, por la prestación de su trabajo, un**

¹⁷ DÁVALOS, José, op. cit., p. 106.

¹⁸ MUÑOZ Ramón, Roberto, op. cit., tomo II, p. 45, 46, 47 y 48.

salario; y el fin del patrón es ser titular de los frutos de ese trabajo. El fin más importante de la relación de trabajo son los fines convergentes.

- D) Que en la relación de trabajo entre el patrón y trabajadores se dan relaciones jurídicas comunitarias, cuya interpenetración de los derechos y deberes de los trabajadores se fortalece, por medio de un fin común.

4) CONCEPTOS FUNDAMENTALES

A) EMPRESA

El concepto de empresa es uno de los más comentados y definidos recientemente, pero que por su naturaleza económica y jurídica no existe precepto alguno que lo delimite en su contexto real.

Para algunos autores la definición esencial de la empresa es un concepto análogo, toda vez que se aplica a diversas realidades, en sentido idéntico y parte diverso¹⁹.

Desde un enfoque económico: "la empresa es la unidad económica de producción de bienes y servicios"²⁰. Así, "se le da el nombre de empresa en

¹⁹ REYES Ponce, Agustín. *Administración de Empresas*, Editorial Limusa, México, 1993, p. 71.

²⁰ M. Sánchez Gil, *Concepto económico de empresa*, Compañía Bibliográfica Española, S.A. Madrid, 1964, p. 25.

un sentido amplio a la unidad de producción en su conjunto, y en sentido estricto a las personas y organismos que tienen una función directora y coordinadora en el proceso de producción"²¹.

Roberto Mantilla Molina, se refiere a la empresa como negociación mercantil, al expresar que es el conjunto de cosas y derechos combinados para obtener u ofrecer al público bienes o servicios, sistemáticamente y con propósitos de lucro.

Jorge Barrera Graf determina que la empresa es como la organización de una actividad económica encaminada a la producción e intercambio de bienes o servicios.

"El concepto de empresa es desde luego un concepto de carácter económico y en la realidad debe entenderse como una unidad económica, cuya existencia reconoce el orden jurídico y la protege con diversas y variadas formas, especialmente en el campo del derecho corporativo (Derecho de las Sociedades)"²².

²¹ PAZOS, Luis, *Ciencia y Teoría Económica*, Editorial Diana, México, 1991, p. 161.

²² ASTUDILLO Ursúa, Pedro, *Elementos de Teoría Económica*, Editorial Porrúa, México, 1988, p. 91.

El artículo 16, de la Ley Federal del Trabajo define a la empresa como: "... la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios", precepto que en la opinión de Roberto Muñoz Ramón: "es incompleta tanto para la economía como para la aplicación de las normas laborales, pues la unidad económica de producción o distribución, también puede estar integrada únicamente por el empresario y ser él mismo el que produce los bienes y servicios para distribuirlos sin necesidad de trabajadores"²³.

Es decir, el concepto laboral, no comprende a los trabajadores, como parte fundamental de la unidad económica de producción y distribución, en otro sentido los estudiosos de la economía toman en cuenta que la empresa se debe reflejar externamente para distribuir los bienes o servicios y para integrar al elemento humano, distinto del empresario.

Por lo tanto, Roberto Muñoz Ramón, propone una nueva redacción del artículo 16, de la Ley Federal de Trabajo: "Para los efectos de las normas de trabajo, la unidad económica en la que intervienen el empresario y los trabajadores para la producción o distribución de bienes o servicios"²⁴. Definición con la cual coincide por contemplar a los trabajadores como parte primordial en el proceso de producción, además de que se complementa al incluir los bienes y servicios como objetivo final de la empresa.

²³ MUÑOZ Ramón, Roberto, op. cit., tomo. II., Porrúa, 1983, p. 65.

²⁴ MUÑOZ Ramón, Roberto, op. cit., p. 67.

ELEMENTOS DE LA EMPRESA

Los elementos de la empresa²⁵, se integran por tres clases:

1) Bienes Materiales: Que están integrados por edificios, instalaciones, en los cuales se establece el Centro de Trabajo; la maquinaria, cuya finalidad es aumentar la capacidad productiva del trabajo de los recursos humanos; y los equipos o herramientas.

1.1) Las materias primas: son aquéllas que dan origen a los productos; por ejemplo: madera, hierro; los materiales auxiliares, que son aquéllos que no son parte del producto, pero que son indispensables para la producción: combustibles, lubricantes, abrasivos, etc.; los productos terminados: son aquéllos que de alguna manera forman parte de la reserva del almacén, y que ayuda a surtir pedidos en el supuesto de ausencia de éstos.

1.2) Dinero: El dinero comprende el capital de la empresa, mismo que está constituido por acciones, valores y obligaciones, además del dinero en efectivo.

²⁵ REYES Ponce, Agustín. op. cit., p. 72, 73 y 74.

2) Hombres: Son elementos que integran los recursos humanos de la institución, a los cuales se hará alusión más adelante.

3) Sistemas: Son las relaciones estables a través de las cuales se coordina y organiza el trabajo, así como las personas para producir, mismos que se clasifican en:

3.1) **Sistemas de Producción,** se encuentran entre éstos las fórmulas, patentes, métodos, etc.;

3.2) **Sistemas de organización y administración,** que se enfocan a la estructura de la empresa: es decir, determinan una división del trabajo y jerarquías.

LA FUNCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

El objeto de la función social de cada sujeto o ente es cumplir la actividad que desempeña dentro la sociedad o comunidad en la cual se desenvuelve.

“La función social de la empresa es producir bienes y servicios para la comunidad. Cuando una empresa da a la comunidad más bienes y servicios

que aquellos que utilizó en el proceso de producción, la empresa cumple con su función social”²⁶.

De lo anterior, se desprende que la función social de la empresa es cumplir con su función económica, produciendo riqueza, la cual genere empleos, mejore el nivel de vida de los trabajadores por medio de incentivos económicos, e impuestos que serán útiles para obras de infraestructura de la comunidad.

B) RECURSOS HUMANOS

Son considerados dentro de la empresa como los elementos más importantes, eje de la misma, porque cual sería la finalidad de contar con la tecnología y maquinaria de punta, si quienes las utilizarán en su trabajo diario, no están bien capacitados y motivados para hacer una actividad de calidad. Es decir, que de los recursos humanos dependerá el éxito o fracaso de una empresa. Por lo tanto es indispensable que en el proceso administrativo existan buenas relaciones humanas, y complementando esto con lo que dice el economista Alfred Marshall “El capital más valioso de todos es el que se invierte en el ser humano”.

El ser humano es el ser más complejo y lo seguirá siendo debido a que cada

²⁶ PAZOS, Luis, op. cit., p. 165.

uno como ente, tiene diferente forma de pensar, de actuar, según el estado de ánimo, de lo cual expresa diferentes reacciones en el comportamiento ante las diversas circunstancias de su vida. En razón de lo anterior, es imprescindible que los recursos humanos sean valorados y ubicados en condiciones adecuadas para desarrollar eficientemente sus labores, reconociéndoles su calidad humana como obreros, barrenderos, empleados y hasta los más altos ejecutivos, como individuos capaces de vivir, sentir, sufrir, gozar, con necesidades afectivas y económicas que algún día se materialicen en mejores condiciones de vida.

Por lo tanto, una empresa debe tomar en cuenta para la satisfacción de las necesidades humanas, materiales y espirituales del trabajo, las siguientes condiciones:

1. Crear un ambiente de cordialidad.

Generalmente en la empresa, el personal integrante de ésta trabaja 8 o más horas, tiempo en el cual debe existir armonía y colaboración, para obtener un ambiente de alegría, gusto y optimismo en el desarrollo de las labores que le corresponden a cada quien.

2. Intervención del trabajador.

Ubicar al personal en un puesto de acuerdo con sus habilidades, preparación y capacidad, con el fin de obtener del trabajador el máximo rendimiento.

Cuestionar al personal sobre el ambiente de trabajo, y las labores a desempeñar, tomando en cuenta sus opiniones para el mejor funcionamiento de las actividades de la empresa.

3. Ingresos suficientes.

Si el trabajador obtiene ingresos que le permitan vivir cómodamente para él y su familia, la preocupación económica pasará a segundo término, porque sabe que cubrirá sus necesidades primarias satisfactoriamente, en consecuencia el ingreso económico mayor generará un incremento en el rendimiento laboral, pues lo motivará a trabajar bien.

4. Posibilidad de superación.

Es común encontrar trabajadores frustrados porque no son reconocidos en su trabajo, y llegan a su empresa "amiguitos de los directivos", quienes ocupan dichos puestos, sin valorar el trabajo del empleado, esto origina descontentos, los cuales influyen en él para tener un bajo rendimiento. De lo expuesto, se infiere que la solución a este problema es hacerlo partícipe de los proyectos de la empresa y darle a conocer las perspectivas de superación.

De los puntos de referencia se obtendrá:

- a) Que el trabajador manifieste voluntad, cooperación y esfuerzo para hacer bien las cosas, con el propósito de ocupar otro puesto de mayor jerarquía, el cual le permita obtener mayores ingresos y vivir con holgura económica.

- c) Por parte de la empresa, ésta alcanzará más rápidamente sus objetivos de productividad.

5. Estabilidad en el empleo.

Desde su origen el hombre ha deseado tener cierta seguridad de bienes que le garanticen un futuro de confort propio y de la familia, por tal motivo se desempeñará libre de temores si la empresa le ofrece seguridad en el empleo.

El principio de la estabilidad en el empleo tiene por objeto que los trabajadores tengan permanencia en la empresa por un tiempo indefinido, sin que éstos se preocupen por la pérdida de su empleo y se vean obligados a cambiar de trabajo constantemente.

Alfredo Sánchez Alvarado, opina que la estabilidad en el trabajo: "Es el derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, en tanto no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que

origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo²⁷.

Para concluir este punto, es necesario establecer que de acuerdo con Gary S. Becker: "La productividad de los empleados depende no sólo de su aptitud y de la inversión que se realiza en ellos, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, sino también en su motivación y de la intensidad de su esfuerzo. Los economistas reconocieron hace ya mucho tiempo que la motivación, a su vez, depende en parte de las retribuciones, debido al efecto que un incremento de éstas tiene sobre el estado de ánimo y las aspiraciones de los trabajadores"²⁸.

C) BIENES Y SERVICIOS

Moisés Gómez Granillo establece que: "Los satisfactores se nos presentan bajo dos formas distintas: bienes y servicios"²⁹.

BIENES. Palabra que deriva del "latín beo-eas-eare, que en sentido clásico quiere decir o indica la acción de hacer feliz y de dar utilidad"³⁰.

"Los bienes son objetos que, por sus cualidades reales o supuestas, tienen la posibilidad de satisfacer una necesidad: un pan, un vestido, un martillo o un

²⁷ DÁVALOS, José, op. cit. p. 25.

²⁸ GARY S. Becker, *El Capital Humano*, Alianza Editorial, Madrid, 1983, p. 58.

²⁹ GÓMEZ Granillo, Moisés, *Teoría Económica*, Cuarta edición. Editorial Porrúa, México, 1990, p. 23.

³⁰ Enciclopedia Jurídica OMEBA, Argentina Buenos Aires, Driskill, S. A., tomo II., 1979, p.190.

reloj son objetos que el hombre juzga capaces de concurrir directa o indirectamente a la satisfacción de las necesidades"³¹.

Por lo tanto, bien es todo aquello que está apto y aprovechable para la satisfacción de una necesidad, en tanto no se disponga de él, no se tiene éste.

Cabe aclarar, que aquellos objetos que cuenten con determinadas características y contribuyan a satisfacer una necesidad son bienes, los cuales deben contemplar:

- "1) que exista cierta relación entre las propiedades físicas de la cosa y una de nuestras necesidades.
- 2) que esa relación la conozcamos o simplemente la creamos:
- 3) que las propiedades de la cosa y la cosa misma puedan ser aprovechadas"³².

Los bienes son directos e indirectos; los primeros satisfacen la necesidad en forma inmediata (pan, vestido, etc.); los segundos son aquellos que permiten producir bienes directos (máquina para producir tortillas).

³¹ DOMÍNGUEZ Vargas, Sergio, *Teoría Económica Nociones Elementales*. Novena edición, Editorial Porrúa, México, 1981, p. 38.

³² DOMÍNGUEZ Vargas, Sergio, *op. cit.* p. 38.

- **Materiales e inmateriales.** Los primeros son bienes de tipo físico, reales; los segundos, producto de la mente, imaginarios.

- **Bienes de consumo y de producción.** Los bienes de consumo, a su vez, se dividen en duraderos y no duraderos, según satisfagan una necesidad varias veces (refrigerador, vestido, casa) o sólo una vez (alimentos). Los bienes de producción son aquellos que producen otros bienes, ya sean de consumo, ya sean de producción.

- **Naturales, humanos y mixtos³³ :**

a) **Naturales.** Satisfacen necesidades en forma directa, indirecta, mediata o inmediata, siempre y cuando no sufran modificación alguna por la mano del hombre. Luz y calor solar, aire atmosférico, lluvia, tierra, agua, flora y fauna.

b) **Humanos.** Como su nombre lo indica, son el hombre y sus facultades, siempre y cuando se les vea como medios de satisfacción de necesidades, pues no debemos olvidar que en economía el hombre es, al mismo tiempo, sujeto de necesidades y actor para eliminarlas.

³³ GÓMEZ Granillo, Moisés, op. cit. p. 23 y 24.

c) **Mixtos.** Cualquier dosis de energía humana que modifique los bienes naturales o los mixtos ya existentes, corresponden a esta categoría. La tierra cultivada o la extracción del petróleo son dos de los muchos ejemplos que pueden mencionarse.

SERVICIOS

Guillermo Cabanellas, en el *Diccionario Jurídico* define la palabra servicio como acción o efecto servir.

Los servicios se equiparan con las actividades que generan satisfacción, inmaterialmente. La acepción "servicio" se utiliza en tres contextos diferentes:

- a) **Provecho que se obtiene del trabajo de otra persona, verbigracia "El mecánico le brindó a mi automóvil un excelente servicio".** Aquí el servicio consiste en la energía que se origina de un sujeto en beneficio de otro.

- b) **La utilidad que se da por el uso de los bienes duraderos, cuyas cualidades son indispensables para proporcionar el servicio. "El refrigerador que mantiene los alimentos en perfecto estado".** por ejemplo, cumple con un servicio que satisface una necesidad.

- c) Resultado de las actividades terciarias, como dicen los economistas, las cuales no producen cosas tangibles. Asesorías legales, y de todo tipo, además de servicios como son el comercio, el teléfono, el correo, el telégrafo, el transporte³⁴.

De lo anterior, se desprende que los bienes y servicios son el resultado de una actividad de producción, la cual lleva a cabo una empresa, que a través de ellos se debe brindar al cliente o consumidor, la calidad y precio accesible.

D) PRODUCTIVIDAD

El concepto de productividad es reciente, está en auge debido a la crisis económica que vive el país y a la firma del Tratado de Libre Comercio o (NAFTA), el cual exige a la empresa mexicana competitividad y productividad para el avance de la economía, frente a empresas transnacionales.

“Por productividad debe entenderse el desempeño de la actividad laboral con resultados muy eficaces, sobre todo en la cantidad de artículos materiales. En realidad puesto que tenemos la voz rendimiento laboral, lo de productividad es algo superfluo en lo idiomático. Eso a un lado, aparece la Segunda

³⁴ GÓMEZ Granillo. Moisés, op. cit. p. 24.

Guerra Mundial como punto de partida de la productividad en la experiencia industrial norteamericana. 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 cuales a cambio de renunciar al derecho de huelga, se establecía la elevación automática de los salarios de acuerdo con el alza del costo de la vida y el aumento de 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 a gobernados³⁵.

El Dr. Carlos Reynoso Castillo³⁶, menciona que el concepto de productividad, es entendido desde diferentes percepciones, a saber:

- a) Se concibe como un medio de riqueza.
- b) Se expresa como una fórmula matemática que expone una relación entre insumos y productos.
- c) Se define como un concepto integral donde se explica como el resultado directo de diferentes elementos que coinciden con la

³⁵ CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, tomo VI., p. 445.

³⁶ REYNOSO Castillo, Carlos, *Un enfoque jurídico de la productividad*. Revista Laboral, año III, No. 25, octubre, México, 1994, p. 8. y 9.

empresa. Es decir, que la productividad implica la interacción entre los distintos factores del lugar de trabajo.

- d) En diversos análisis el concepto muestra un carácter utilitario respecto de los procesos de producción como un mecanismo que los mejora. La productividad es la " ... cualidad emergente de los procesos de producción (de bienes y servicios que hace que mejoren permanentemente y en todos los sentidos), es decir, en forma integral. En esta concepción amplia de productividad, es determinante distinguir las condiciones o factores que posibilitan las mejoras continuas, de los resultados concretos que se obtienen con dichas mejoras".

- e) Algunas veces la productividad se ve enfocada como factor trabajo en el incremento de ésta. Así, también se ha analizado que para la elevación de la productividad dependen diversos factores como: los aspectos materiales, el capital, la infraestructura, equipo y la administración adecuada de la empresa para mejorar la productividad. Aunado a lo anterior, es necesario hacer referencia a la capacitación y adiestramiento de los recursos humanos, la cual mejorará la productividad de los trabajadores.

Es común que se hable de una mejoría en la productividad³⁷ cuando:

- a) el producto es mayor con el mismo costo o inversión,
- b) cuando el producto es igual a costo menor, y
- c) cuando hay mayor producto a menor costo.

Ahora bien, por lo que toca a una definición de productividad desde el enfoque del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y Calidad³⁸, encontramos:

"La Productividad (es) un concepto que trasciende a la mera relación operativa entre producto e insumo, e implica, como lo establece el Programa Nacional de Capacitación y Productividad, un cambio cualitativo que permita a nuestra sociedad -tanto en la empresa pública, privada o en el sector social- hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y en los avances tecnológicos, abrir cauces a toda población trabajadora para su más activa y creativa participación en la actividad económica y en los frutos generados en ella".

³⁷ HERNÁNDEZ y Rodríguez Sergio, *Incrementos Salariales por productividad*, Primera parte, Revista Laboral, año II, Número 13, octubre de 1993, México, p. 82 y s.

³⁸ *Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad*, Mayo de 1992, Ley Federal del Trabajo, Tercera edición, Editorial Harla, México, 1993. p. 825.

E) CLIENTE O CONSUMIDOR

Primeramente, nos referiremos a la definición de cliente, la cual en el comercio se refiere al comprador habitual de una tienda, almacén, establecimiento, quien solicita los bienes o servicios profesionales de otro; abogado, médico, peluquero, albañil, etc. Así esta primera acepción nos lleva a la concepción de clientela, cuya definición alude a un "Conjunto de clientes de un profesional, comerciante o de cualquiera que obtiene beneficios pecuniarios del público en general"³⁹, los cuales son vistos como "consumidores".

Con relación al término consumidor, Cabanellas expresa que es "genéricamente, cualquiera que consume, en las distintas acepciones verbales de consumidor. En lo económico, tanto como adquirente, en oposición a productor, industrial o comerciante, aun cuando no asimile o gaste materialmente"⁴⁰.

De lo ya expuesto, se desprende que el cliente, la clientela, o consumidores, pertenecen a un grupo que también debe estar comprometido con la empresa para apoyar la calidad y productividad de los productos, pues son ellos quienes compran el producto, bien o servicio generado por la empresa.

³⁹ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, tomo II., p. 174.

⁴⁰ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, tomo II., p. 322.

De igual manera, el papel que le compete a los clientes es aportar a la empresa, toda la información relativa a los errores de los productos, bienes o servicios a través de sugerencias sobre lo que consideran mejor o peor de los mismos. Esto daría lugar a que de alguna forma se produzca con calidad y productividad en las empresas; en consecuencia los precios de los productos serían bajos y bien hechos.

F) SALARIO

Etimológicamente, esta palabra deriva de "salarium", de sal; porque era costumbre antigua dar a los domésticos en pago una cantidad fija de ese producto.

Concepto económico

Carlos Marx, consideraba que el salario: "Visto superficialmente, en el plano de la sociedad burguesa, el salario percibido por el obrero se presenta como el precio del trabajo, como una determinada suma de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo, llamado precio necesario o natural de éste a su expresión en dinero"⁴¹.

⁴¹ DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, Cuarta. edición, México, 1981, tomo II., p. 176.

En consecuencia, el salario es pagado como contraprestación por el empleo que hace el patrón de la fuerza de trabajo, al cual se le pone un precio, y cuya carne y sangre se materializa en el cuerpo del hombre.

Conceptos jurídicos

"El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor; sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes"⁴².

Para Ludovicco Barassi, 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. De igual manera, Barassi dice que el salario puede entenderse jurídicamente en distintas acepciones, como son:

"a) El salario no es más que el precio del trabajo;

⁴² CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, tomo VI., p. 274.

- b) es el medio del sustento del trabajador;
- c) es la parte reservada al trabajador sobre el capital del empresario, distinta del capital técnico y anticipado por este último sobre el resultado de la venta del producto; anticipo (descuento) posible por el ahorro acumulado por el empresario;
- d) es la compensación equitativa del trabajo⁴³.

Mario de la Cueva define al salario como "la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa"⁴⁴.

Francisco de Ferrari, expresa "El salario es la renta del trabajador, por que fija como tal el nivel de vida de la mayor parte de los seres humanos". Lo anterior en el supuesto de que se analizará el mismo sin considerar la sistematización jurídica y formal⁴⁵.

⁴³ DE BUEN, Néstor, op. cit., tomo II., p. 117.

⁴⁴ DE LA CUEVA, Mario, op. cit., tomo I., p. 297.

⁴⁵ DE FERRARI, Francisco, op. cit., tomo III., p.273.

Por otro lado, José Dávalos señala que: "el salario es el punto de referencia del trabajo; es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón"⁴⁶.

Néstor de Buen, señala que el salario: "es un punto fundamental del derecho del trabajo. Integra, en la relación laboral el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiera alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo"⁴⁷.

En cuanto a las características del salario Jorge Jiménez Alonso,⁴⁸ señala:

Alimenticia:

El salario tiene una finalidad que es alimentar al trabajador y a su familia, y cuya protección va encaminada a salvaguardar el derecho de los alimentos, no pudiendo cederse o embargarse, salvo el caso mencionado.

Autónoma:

El crédito salarial es independiente de la prosperidad de la empresa. La relación de trabajo está desprovista del carácter aleatorio, el trabajador no debe soportar los riesgos de la explotación.

⁴⁶ DÁVALOS, José, op. cit., p. 203.

⁴⁷ DE BUEN, Néstor, op. cit., tomo II., p. 175.

⁴⁸ JIMÉNEZ Alonso, Jorge, *Salario y Productividad*, Revista Laboral, año II, No. 12, septiembre de 1993, México, p.15.

Proporcional:

El salario debe ser fijado en forma proporcional a la naturaleza y a la calidad del trabajo prestado.

Adecuada:

El salario debe, dada su característica de vitalidad adecuarse al costo creciente de la vida y a las condiciones personales y familiares del trabajador.

Finalmente, el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, define al salario como "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

En razón de lo anterior Roberto Muñoz Ramón⁴⁹, analiza el concepto y manifiesta que para su estudio debe dividirse en:

- a) El salario, (retribución) indica el objeto que se le entrega al trabajador por su trabajo.
- b) El salario debe pagarlo el patrón, es decir que el patrón debe pagar una retribución al trabajador.

⁴⁹ MUÑOZ Ramón Roberto, op. cit., tomo II., p. 148, 149 y 150.

- c) Por su trabajo; asimismo, comenta que el espíritu del legislador en la expresión "por su trabajo", contempla el desarrollo efectivo de la actividad laboral así como la jornada de trabajo, en la cual el trabajador permanece disponible para trabajar dentro de la empresa.

De la realidad, se concluye que el salario no es suficiente para satisfacer las necesidades de una familia, cuya política de los salarios bajos lesiona diariamente al trabajador, a virtud de que los trabajadores no cuentan con recursos económicos para comprar los productos indispensables para subsistir, pues continuamente se eleva el precio de las tortillas, el pan, la carne, la leche, etcétera, por lo cual le resulta imposible vivir con holgura. Aunado a lo anterior, la raquítica retribución, obliga a los miembros de la familia a dejar de estudiar, sin concluir muchas veces los estudios básicos, quienes finalmente llegan a conformar las masas de trabajadores sin esperanza, desnutridos y desesperados por su situación económica e incapaces de aspirar a algo más.

Así, una muestra del paupérrimo salario que percibe el asalariado mexicano comparado con otros países, es el estudio "Remuneración Total a Nivel Mundial", realizado en 1994 por Towers Perrin, que indica que los salarios de los obreros (trabajadores de la producción en una fábrica, de acuerdo con su definición), cuya remuneración se compone de un salario de base (salario

anual más otros pagos regulares, como por ejemplo, meses adicionales de salario prima vacaciones todo tipo de primas regulares no relacionadas con el desempeño, participación en utilidades más las aportaciones obligatorias de la empresa (gastos de seguridad social, programas de beneficio obligatorios) más las aportaciones voluntarias de la empresa (seguro de vida, invalidez, médico y otros planes de beneficio para los trabajadores), tuvieron el siguiente esquema en algunos países seleccionados⁵⁰:

Argentina	18,151 dólares anuales.
Brasil	8.767 dólares anuales.
México	10,760 dólares anuales.
Venezuela	5.129 dólares anuales.
Hong Kong	10.556 dólares anuales.
Singapur	14.459 dólares anuales

El estudio se efectuó en empresas industriales de otros países con unas ventas anuales de 250 millones de dólares; en el caso de México el tipo de cambio utilizado fue de N\$ 3.36 por dólar.

De la evaluación anterior, se observa que los datos relativos a México, lo ubican en un nivel de remuneración, por arriba de Brasil, Venezuela y Hong

⁵⁰ WILDE G. Roberto, *Salarios y Devaluación*, La Jornada Laboral, año 3 No. 48, enero, México, 1995, p. 7.

Kong, pero al pasar a un tipo de cambio de 7.55 pesos por dólar⁵¹, el salario de un obrero mexicano es inferior al de Venezuela. Por lo tanto, es necesario solucionar el problema de los salarios, pues sino, existe el riesgo de levantamientos sociales, que crearían un caos en el país.

⁵¹ Tipo de cambio al 2 de febrero de 1996.

CAPÍTULO II

ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA PRODUCTIVIDAD

1) NECESIDAD DE APLICACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

La necesidad de aplicación de la productividad deriva de la ineficacia e improductividad que tienen las empresas nacionales para competir con empresas transnacionales en la elaboración de los bienes o servicios de calidad.

La necesidad de dar a conocer a los factores de la producción la complejidad de la productividad y el rol que debe desempeñar cada uno de los participantes (Estado, Empresas, Trabajadores) para aplicarla.

2) OBJETIVOS DE LA PRODUCTIVIDAD

Entre los objetivos se encuentran:

- La utilización adecuada de los recursos humanos.
- Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.
- Elevar el nivel de vida de los trabajadores.

- **Competitividad a nivel nacional e internacional en los bienes y servicios.**
- **Reducción de costos, en cuanto a una mejor utilización de las inversiones, la reducción del monto del capital de trabajo, la rotación de las existencias, factores que dependen directamente del trabajador, como desperdicios y desechos de material, control de producción, etc.**
- **Utilización máxima de la capacidad de producción.**
- **Aprovechamiento del elemento humano de acuerdo con los puestos de trabajo en las empresas, eliminación de tiempos muertos.**
- **Pago de salarios conforme a la productividad del trabajador.**

3) FACTORES QUE INCIDEN EN EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

El incremento incesante de la producción, tiene como objeto el aumentar continuamente el nivel material y cultural de los pueblos, a través de la utilización racional y efectiva de los recursos materiales y humanos.

Lázaro González⁵², expresa que los factores que influyen en la productividad se clasifican en 3 tipos:

- 1) Factores de carácter natural.
- 2) Factores dependientes del nivel de desarrollo de los medios de producción y su utilización (técnico-materiales).
- 3) Factores dependientes de los cambios que se operan en la fuerza de trabajo y su organización (económico-sociales).

Asimismo, el citado autor afirma que en la práctica todos los factores actúan estrechamente interrelacionados.

FACTORES DE CARÁCTER NATURAL

Dentro de los factores de carácter natural están las condiciones naturales, el medio en el cual se realiza el proceso de producción como son: la tierra, los recursos naturales, el clima, etcétera.

De acuerdo con el avance científico y tecnológico, el hombre puede influir más activamente sobre la naturaleza para realizar su labor productiva. En

⁵² GONZÁLEZ Rodríguez, Lázaro, *Introducción al Estudio de la Economía del Trabajo*, Editorial de Ciencias Sociales, Ciudad de la Habana, 1979, p.36.

consecuencia el progreso técnico determina el aumento de la productividad del trabajo.

Por lo tanto, el aumento de la calidad y cantidad de los medios de trabajo, la utilización de nuevas materias primas y la implantación de nuevos procesos tecnológicos hacen que el trabajo del hombre evolucione⁵³.

FACTORES TÉCNICO-MATERIALES

Entre los factores técnico-materiales que inciden en la productividad están:

Electrificación, mecanización y automatización, quimización y desarrollo de nuevas materias primas⁵⁴, etcétera.

La **electrificación** es la base del desarrollo de la mecanización, automatización y demás factores del progreso técnico.

La **mecanización** y **automatización** de la producción son los medios fundamentales para eliminar las diferencias entre el trabajo físico y el mental.

⁵³ GONZÁLEZ Rodríguez, Lázaro, op. cit., p. 37.

⁵⁴ Idem, p. 38 y 39.

La **mecanización** es el proceso mediante el cual las máquinas absorben las actividades manuales del trabajador (principales, auxiliares y de servicio) y quedan solamente para él la dirección y control del proceso de producción.

La **automatización** es la etapa superior de la mecanización, la cual consiste en que el personal realiza exclusivamente la actividad de control del proceso de producción.

La **quimización** es otro elemento importante para el incremento de la productividad, así tenemos el uso de fertilizantes y herbicidas en la agricultura, la sopladura de oxígeno en los altos hornos, etc., que reducen extraordinariamente el trabajo y lo hacen más efectivo.

Por último, es pertinente destacar el papel que desempeñan en el aumento de la productividad todo un conjunto de aspectos relacionados con la mejor utilización de los medios de producción, tales como:

- La distribución racional de las fuerzas productivas a nivel de toda la economía, ramas y regiones.
- La especialización de la producción.

La concentración y combinación de los procesos productivos.

El aumento del tiempo de trabajo de los equipos.

FACTORES ECONÓMICO-SOCIALES

Los factores económico-sociales⁵⁵ son aquéllos que dependen de los cambios que se operan en la fuerza de trabajo y su organización, entre los cuales se encuentran:

- Elevación del nivel técnico-cultural y profesional de los trabajadores.
- Mejoramiento del bienestar material.
- Pago del salario según la calidad y cantidad de trabajo, de acuerdo a una división del trabajo.
- La distribución equitativa de la fuerza de trabajo.
- La reducción de los accidentes de trabajo.
- Mejoramiento de la calidad.

⁵⁵ Idem, p. 40, 41 y 42.

Elevación del nivel técnico-cultural y profesional de los trabajadores.

En la medida que el equipo técnico de trabajo está desarrollado, mayor es la influencia que ejerce el trabajo de cada individuo sobre la efectividad general de la producción. Por lo tanto, la introducción de nuevos equipos, tecnología de punta, etcétera, requiere de trabajadores de alta calificación. El avance tecnológico de la mecanización y automatización del trabajo disminuye el peso específico de las actividades manuales que se interrelacionan con el proceso productivo, lo cual origina que el trabajador modifique su habilidad manual y específica por actividades de más amplio perfil, donde el trabajo intelectual adquiere mayor preponderancia.

Mejoramiento del bienestar material.

La elevación del nivel de vida de los trabajadores debe observarse no sólo como el objetivo de la productividad, sino también como una de las primas más importantes del futuro aumento de su efectividad. La elevación del nivel de vida no sólo comprende el aumento de los bienes de consumo, la satisfacción de las necesidades de vivienda, sino además el fortalecimiento de la salud de los trabajadores, el aumento de la esperanza de vida, del tiempo libre, etcétera.

Pago del salario según la calidad y cantidad de trabajo, de acuerdo a una división del trabajo.

El pago de un salario suficiente y remunerador acorde con las necesidades del trabajador, hará que aumente su productividad laboral en función de su desempeño.

La distribución equitativa de la fuerza de trabajo.

La distribución equitativa de la fuerza de trabajo, que sólo es posible con organización, tiene como objetivo encomendar la distribución a cada uno de los recursos humanos entre las distintas ramas, regiones, y efectuar su mejor utilización.

La reducción de los accidentes de trabajo.

El hombre tiene inferencia directa sobre la productividad y la producción, así como la protección e higiene en el trabajo. La existencia de un ambiente laboral grato, seguro y limpio, es un factor primordial para el incremento de la productividad. El trabajador en condiciones adecuadas tiene ánimo para producir más, se conserva saludablemente, disminuye los accidentes, y evita pérdida del tiempo.

El mejoramiento de la calidad.

La producción de alta calidad genera satisfacción al consumidor. La calidad es un factor indispensable en el incremento de la productividad, por ser portadora de mayor valor de uso en el bien o producto.

4) LA CAPACITACIÓN PARA LA PRODUCTIVIDAD

El tema de la capacitación para obtener mayor productividad del trabajador repercute en beneficios que ante el Tratado de Libre Comercio, los empresarios y trabajadores pueden obtener.

Hablar de capacitación significa apoyar al trabajador en el aumento de sus cualidades, habilidades y aptitudes que debe poseer para adaptarse en su campo de trabajo, a través de cursos de capacitación que se impartan de acuerdo al puesto de trabajo al cual van dirigidos, previo conocimiento del perfil de puesto, las funciones del trabajador y la tecnología empleada en el desempeño cotidiano de sus actividades.

Para saber qué grado de conocimientos, habilidades y destrezas posee un trabajador, se le debe aplicar un examen que permita observar para qué área de trabajo es más eficiente.

Es primordial capacitar para lograr un cambio de actitud en el empresario y en el trabajador. El reto es demostrar que la capacitación es el único camino a través del cual se conseguirá una formación técnica y humana . Así podrán obtenerse productos de más calidad incrementando ganancias para todos. Aunado a lo anterior, los trabajadores y las empresas cumplirán con su función social dentro de la sociedad llevando a cabo un servicio a satisfacción del cliente.

Muchos empresarios piensan que "si invierten en la capacitación de los trabajadores, éstos tan pronto como puedan cambiarán de compañía para que les paguen más", idea que de alguna manera lesiona el ámbito laboral.

Otra idea equivocada, es pensar que un trabajador lo sabe todo por la simple circunstancia de haber sido contratado y recibir un salario, es una actitud dañina para la economía empresarial y por ende para el país. Por lo tanto, todo trabajador que desempeñe una labor debe ser capacitado conforme a las necesidades de su empleo. Esta labor debe involucrar a los integrantes de una empresa, o institución, desde el más alto directivo hasta el último de los empleados de la organización.

5) PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

El concepto de productividad ha sido utilizado recientemente, debido a la crisis económica que vive el país, pero, que de alguna manera se busca con él, promover la eficiencia de los recursos humanos y materiales a través de emprender el trabajo con entusiasmo y espíritu de colaboración.

Ahora bien, por lo que respecta a la calidad, es un parámetro que hace referencia a las cualidades con que cuenta un bien o servicio.

Es decir, hoy en día no sólo se habla de calidad en si misma, sino que se le define con otras acepciones como⁵⁶:

Que la calidad es satisfacción plena de las necesidades de un cliente;

Calidad es cumplir las expectativas del cliente y algo más:

Calidad es despertar nuevas necesidades del cliente, ante cada satisfacción se crea una necesidad, ésta es la realidad, aún que en la teoría se diga que ante cada necesidad hay un satisfactor;

⁵⁶ CORNEJO y Rosado, Miguel Angel, *Excelencia la Nueva Competencia*. Editorial Grad S. A de C.V., México. 1993, p. 97.

- **Calidad es lograr productos y servicios con cero defectos;**
- **Calidad es hacer bien las cosas desde la primera vez;**
- **Calidad es diseñar, producir y entregar un producto o servicio de satisfacción total, etc.**

Así, no solamente hoy se habla de calidad sino que también se hace referencia a la calidad total cuyos antecedentes históricos se remontan al año de 1930, con la aplicación industrial del control de calidad estadística, mismo que fue elaborado por el Dr. W. A. Shewart de Bell Laboratories.

Después de la Segunda Guerra Mundial se aplicó el cuadro de control a industrias de los Estados Unidos, para fabricar artículos militares a menor costo.

También Inglaterra implementó el control de calidad, a través de la utilización de las Normas Británicas 600 en 1935, las cuales se unieron a las normas 2-I para denominarse más tarde como Normas Británicas 1908.

En Japón después de la segunda guerra, el método de trabajo empleado era el Taylorismo, que para aquel entonces era ya obsoleto, pues consideraba al trabajador como parte de una máquina. Posteriormente W. Edward Deming

difunde el control estadístico de la calidad en Japón, de lo cual originó que se creará una asociación para la calidad similar a la estadounidense que se denominó Asociación Japonesa de Normas (AJN), más tarde se creó una ley denominada "Normalización Industrial Japonesa". En México en la misma época se estableció la Dirección General de Normas, misma que emitió la Norma Oficial Mexicana (NOM)⁵⁷.

Hacia el año de 1956, en Japón empezaron a difundirse los círculos de control de calidad a través de los medios de comunicación masivos. Ya en el año de 1957, la radio difusora japonesa NHK difundió programas educativos relativos al control de calidad⁵⁸.

EL CONTROL DE CALIDAD

Una primera definición del control de calidad lo denomina como: "un sistema o método de producción que económicamente produce bienes o servicios de calidad de acuerdo con los requisitos a satisfacer de los consumidores"⁵⁹.

Otra acepción es:

⁵⁷ HERNÁNDEZ y Rodríguez, Sergio, *Calidad Total y Productividad*. Revista Laboral, año I, No. 1, octubre, México, 1992, p. 93.

⁵⁸ MORALES Verónica, Eladio Morales, Marcela Moreno, Ernesto Herda. Carmina Rosa Paredes, Mayté Planell y Guillermo Peláez, *Calidad Total, Productividad y el Derecho del Trabajo*, Revista Laboral año II, No. 22, julio, México, 1994, p. 62.

⁵⁹ MORALES Verónica, Eladio Morales, Marcela Moreno, Ernesto Herda, Carmina Rosa Paredes, Mayté Planell y Peláez Guillermo, *op. cit.*, p. 65.

"Practicar el control de calidad significa desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad que sea el más económico, el más útil y siempre satisfactorio para el consumidor"⁶⁰.

Por lo tanto, la calidad primeramente debe entenderse como las cualidades y características esenciales que integran a un producto, bien o servicio, cuyo objetivo es satisfacer las necesidades.

Por otro lado, la calidad significa calidad del servicio, calidad de la información, calidad del proceso, calidad de la división, calidad de las personas, del sistema, calidad de la empresa, calidad de los objetivos⁶¹.

De lo anteriormente expuesto, se concluye que si las empresas implantan un control de calidad y productividad obtendrán calidad, cantidad y costo accesible de los productos para satisfacción del cliente así como utilidades. En consecuencia las empresas deben implantar políticas para el control de la calidad que se difundan en toda la organización.

⁶⁰ **Ibidem.**

⁶¹ **Ibidem.**

6) PRODUCTIVIDAD EN LA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

La palabra organización viene del griego "organon", que significa: instrumento.

Agustín Reyes Ponce, indica que Terry considera a la organización en los siguientes términos: 'el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr un objetivo, y una indicación de autoridad y la responsabilidad asignadas a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas'⁶².

Ahora bien, vincular a la productividad con la organización origina como premisa inicial que si una empresa cuenta con una estructuración técnica planeada de las relaciones prevaletentes entre las funciones, actividades y niveles dentro de la institución, se cumplirá el objetivo de la productividad.

⁶² REYES Ponce, Agustín. *Administración de Empresas*, (teoría y práctica) Vigésima Octava reimpresión. Editorial Limusa, México, 1993, segunda parte, p. 211.

7) LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES

Lyon-Caen, opina que: 'el empleador desea aumentar la productividad, la cual se obtiene a través de perfeccionamientos técnicos, por la racionalización del movimiento, por la mejor adaptación del obrero a su trabajo por el pago de primas de productividad, por mayor adhesión del trabajador, etc.'⁶³.

La obligación del trabajador es prestar sus servicios al patrón y cumplir las tareas encomendadas, cuya dedicación a las mismas, no significa que sea ilimitada, además de que no puede exigirse que el cumplimiento de ese deber se lleve a extremos incompatibles con la dignidad del trabajador, con su salud, o con su seguridad⁶⁴.

En consecuencia no puede exigirse al trabajador más de lo que no sea un esfuerzo normal. Por otro lado, la productividad no supone que el trabajador aporte un mayor esfuerzo según David Morse.

8) MEDICIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

La medición de la productividad es un tema muy complejo y difiere mucho su resultado, dependiendo del tipo de productividad que se trate, ya que hay

⁶³ DE FERRARI, Francisco, *Derecho del Trabajo*, Segunda edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1977, tomo II., p. 212.

⁶⁴ *Ibidem*.

productividad de la mano de obra, productividad intelectual, productividad de las máquinas, productividad de la tierra, etc.

La productividad es un concepto global difícil de expresar o medir. Por ello a veces se expresa en términos de la producción del trabajo, o de servicios, o capital invertido.

Por lo tanto, podemos decir que la medición de la productividad es necesaria porque permite la selección de métodos alternos de evaluación del trabajo, además de juzgar la eficiencia de sistemas relativos al mismo, los cuales inspiran comportamientos competitivos e impulsan mejoras en la productividad.

"La productividad puede medirse en relación a la totalidad de los insumos empleados o en particular con alguno (s) solamente. Generalmente los insumos se dividen en: materiales, máquinas, y mano de obra"⁶⁵.

Así, para medir la productividad primeramente se tiene que determinar:

- En qué tipos de productos la productividad debe ser medida.

⁶⁵ HERNÁNDEZ y Rodríguez, Sergio, *Incrementos Salariales por Productividad*, (Primera Parte), Revista Laboral, año II, No. 13, octubre, México, 1993, p. 83.

- Qué área debe ser elegida en la evaluación del proceso de producción.

Después de determinar lo anterior, se procede con:

- Medir el trabajo realizado en el proceso y el rendimiento derivado de ese proceso.
- Medir la productividad desde el valor así estimado⁶⁶.

Por otro lado, en la medición del trabajo existen: medidas físicas y medidas en valor.

Las medidas físicas de la productividad del trabajo son las medidas de la producción, que se refieren generalmente a un sólo producto o a un grupo de productos similares, expresado en unidades físicas homogéneas (unidades de pesos, de volumen, de superficie, etc.), el trabajo incluido en esa producción será medido en número de personas u horas de trabajo.

La medición en valor: ésta se da cuando la producción es evaluada solamente con la ayuda de una serie de precios, multiplicando cantidades físicas por una de unidades de valor⁶⁷.

⁶⁶ KOTARO, Tsujimura. *La Medición de la Productividad*. Editorial Organización Asiática, de Prod., México, 1963, p. 55.

Existen diversos métodos para medir la productividad⁶⁸:

1. Usando relaciones de productividad insumo producto.
2. Usando los factores totales de productividad.
3. Utilizando la administración por objetivos.
4. Utilizando listas de indicadores de productividad.
5. Procedimientos de auditoría de la productividad.

Para ampliar los conceptos ya expuestos se dará un ejemplo de los métodos:

1. **Relaciones de productividad.** En estas relaciones se debe evaluar tanto la calidad como la cantidad.

2. **Total de factores**

$$\text{En un hospital} \quad P = \frac{\text{Pacientes admitidos}}{\text{Pacientes atendidos}}$$

⁶⁸ Bureau International du Travail, *La Mesure de la Productivité du Travail*, Editorial Bureau International du Travail, Gêneve, 1969, p. 297.

⁶⁹ MALI, Paul. *Improving Total Productivity*, Editorial John Wiley S. Sons., New York, 1978, p. 410.

Producto

$$\text{Productividad} = \frac{\text{-----}}{\text{Trabajo + Capital + Otros Recursos}}$$

3. Administración por objetivos.

Las relaciones de productividad de insumo producto son expresadas en medidas de eficiencia y utilizadas en la administración por objetivos.

4. Medición utilizando indicadores.

Los indicadores pueden representar un censo de pasos para resolver un problema particular, checando esos indicadores en la ejecución de un proceso podemos medir la productividad de los mismos.

$$\begin{array}{l} \text{Índices de} \\ \text{productividad} \end{array} = \frac{\text{16 indicadores observados}}{\text{20 índices de responsabilidad requeridos}} = 80\%$$

5. Auditoría de la productividad.

Es un proceso de monitoreo y evaluación de los métodos organizacionales para determinar funciones, programas eficientes y efectivos.

9) ELEMENTOS QUE INTEGRAN LA PRODUCTIVIDAD EN LA JORNADA DE TRABAJO

Para saber qué es la productividad en la jornada de trabajo, debemos identificar qué disposición o qué ordenamiento legal establece el tiempo de duración de la jornada de trabajo.

El Apartado "A" del artículo 123 constitucional, señala los siguientes derechos de los trabajadores:

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;**
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas;**
- III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas;**
- XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de trabajo, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún**

caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se expresen en el contrato:

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

De lo anterior, se observa que nuestra Constitución no define qué es jornada de trabajo, pero el artículo 58 del apartado “A” de la Ley Federal del Trabajo, lo enuncia de la siguiente manera:

“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo”.

En el mismo sentido Mario de la Cueva, señala que la jornada de trabajo significa: “no un número determinado de horas, sino la prestación de trabajo por el número de horas que se hubiere estipulado, y a falta de estipulación por

el máximo legal, quiere decir que la jornada de trabajo es la prestación efectiva de siete u ocho horas de trabajo⁶⁹.

Si la jornada máxima de trabajo es de ocho horas y el trabajador se encuentra a disposición del patrón durante ese tiempo, se desprende que⁷⁰:

1. El tiempo de la jornada efectiva será de siete horas y media, descontando la media hora de descanso, tiempo durante el cual no está a disposición del patrón.

2. En el supuesto de que el trabajador no salga de su lugar de trabajo durante el tiempo de descanso; en dicho lapso estará a disposición del patrón, por lo tanto, ese tiempo será considerado como efectivo de servicios, aunque durante ese lapso no sea productivo.

Ahora bien, si el trabajador tiene una disposición de tiempo y actitud de trabajo, es cuestionable hasta qué punto de esa jornada de labores puede ser productivo, porque la productividad en la jornada de trabajo presenta problemas primeramente con las habilidades de los trabajadores, que se enfocan más a la falta de capacitación y adiestramiento, entre otros.

⁶⁹ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Décimo Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1990, tomo Y., p.273.

⁷⁰ ARRIAGA Reséndiz, Raúl. *La Jornada de Trabajo*, Revista Laboral, año Y, No.5, febrero, México, 1993, p.32

A) CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Ante la crisis económica que vive el país, las empresas e individuos deben cambiar de actitud: y las reglas de los factores de la producción deben encaminarse a la productividad a través de la capacitación y adiestramiento.

Marco Jurídico de la Capacitación y Adiestramiento

La primera norma que constituye el marco jurídico de la obligación patronal en materia de capacitación y adiestramiento, está contemplada en el artículo 123 Constitucional, apartado "A" fracción XIII, mismo que expresa⁷¹:

"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".

Asimismo, la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 expresa que la competencia de las autoridades federales: "en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores así como de seguridad e higiene en los

⁷¹ Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978.

centros de trabajo....". es que conozcan en esta materia dichas autoridades, quienes contarán a su vez con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local.

En virtud de lo anterior, las autoridades federales tienen plena facultad para obligar a los patrones al cumplimiento de los derechos de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, toda vez que la etapa crítica que vive el país incita a promover la calidad de los recursos humanos con la finalidad de lograr la productividad.

Marco Jurídico Legal

El artículo 132 fracción XV de la Ley Federal del Trabajo alude a la capacitación y adiestramiento en los siguientes términos:

"Son obligaciones de los patrones:

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores", de tal manera que las empresas deben capacitar a su personal a través de cursos que le permitan adquirir habilidades para realizar el trabajo y así recibir ingresos mejores.

En 1978, se adicionó la Ley Federal del Trabajo con un Capítulo III Bis al Título Cuarto, que contempló los artículos 153-A al 153-X, en los que se determinan claramente los lineamientos de capacitación y adiestramiento.

También se reformó el Capítulo IV del Título Once de la misma disposición legal, para precisar las atribuciones de las autoridades federales⁷².

Marco Jurídico Reglamentario

Este marco está determinado por los diferentes ordenamientos reglamentarios previstos por la Ley Laboral:

- Consejo Consultivo (Artículo 539-A LFT).
- Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento (Artículo 539-B LFT).
- Los criterios generales que corresponde expedir a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social relativos a planes y programas de capacitación y adiestramiento, los cuales deben publicarse en el Diario Oficial de la Federación (Artículo 539 fracción II, inciso c), 153-Q fracción IV, de la LFT), incluyéndose entre éstos con

⁷² MARQUET Guerrero, Porfirio, *Marco Jurídico de la Capacitación*, Revista Laboral, año I, No. 11, agosto, México, 1993, p.54 y 55.

sentido amplio los que se refieren a la constitución de Comisiones Mixtas⁷³.

Marco Jurídico Contractual-Laboral

Marquet Guerrero, Porfirio, nos enfoca el Marco Jurídico Contractual-Laboral, en las convenciones colectivas de trabajo, específicamente en el Contrato Colectivo y en el Contrato Ley.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo determina que se establezcan en las convenciones y contratos cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y disposiciones diferentes a la capacitación o adiestramiento inicial (391 fracción VII y VIII respecto de los contratos colectivos de trabajo y 412 fracción V, por lo que toca a los contratos Ley).

De igual manera la fracción VIII, del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, expresa "el escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas o que se establezcan en la empresa"⁷⁴.

⁷³ MARQUET Guerrero, Porfirio, op. cit., p. 55.

⁷⁴ Idem, p. 57.

B) EFICIENCIA, EFICACIA, CALIDAD Y MOTIVACIÓN.

Eficiencia. "Capacidad y aptitud para obtener determinado efecto"⁷⁵.

Eficacia. "Resultado adecuado; éxito de un procedimiento, sistema, medio o recurso"⁷⁶.

Calidad. Conjunto de características esenciales que constituyen un bien o servicio, el cual satisface plenamente la necesidad del consumidor.

Motivación. La motivación puede ser definida como los impulsos que activan o mueven a un individuo a la acción. Como la motivación por sí misma, no se puede percibir directamente a través de la conducta observable del individuo, sólo se puede estimar o inferir a través de dicha conducta. En consecuencia, para estimar la motivación se debe de evaluar los presuntos efectos de ella, tales como el nivel de productividad, el cambio de personal y el número de quejas.

⁷⁵ CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Edición 21a., Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1989, tomo III., p. 380.

⁷⁶ CABANELLAS, Guillermo, *op. cit.*, p. 380.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

La explicación usual de los factores motivadores del hombre en el trabajo se basa en las necesidades humanas. Fundamentalmente, el individuo muestra una conducta dirigida hacia una meta, motivada por estas necesidades⁷⁷.

De las anteriores definiciones, se entiende que si se desea eficiencia, eficacia, calidad y motivación en la producción, es necesario ajustar los criterios de remuneración del trabajo, a través de incentivos económicos que motiven al trabajador, estableciéndose la obligación de capacitar a los recursos humanos.

Por lo tanto, se requiere de empresarios y dirigentes visionarios, dispuestos a trabajar, con ánimo de estimular al personal, para que éste a su vez sea responsable de la estabilidad en el empleo, ascenso, capacidad, aplicando las fórmulas que le permitan lograr las metas de calidad como resultado de la productividad.

⁷⁷ THIERAUF, Robert, J., Kleban Robert C., Gredling, Daniel W., *Principios y Aplicaciones de la Administración*, segunda reimposición, Editorial Limusa, México 1993, p. 97.

10. FINALIDAD DE LA PRODUCTIVIDAD

La finalidad primordial de la productividad de conformidad con la Organización Internacional del Trabajo⁷⁸ es ofrecer posibilidades para elevar el nivel general de vida, a través de:

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

⁷⁸ HERNANDEZ Rodríguez, Sergio, *Productividad, Calidad y Capacitación, (Modelo de Sistema de Bono de Productividad)* Revista Laboral, año II, No. 17, febrero, México, 1994, p.29.

CAPÍTULO III.

MARCO JURÍDICO DE LOS BONOS DE PRODUCTIVIDAD

1) MARCO JURÍDICO DE LA PRODUCTIVIDAD

Para definir si existe o no un reconocimiento legal directo de la productividad, es necesario primeramente hacer referencia a los diversos ordenamientos legales que de una manera indirecta citan tal precepto.

La fracción XIII, del artículo 123-A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, determina:

“Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo...”.

Del anterior precepto constitucional, se derivan los artículos 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo, los cuales se refieren a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores, pero es el artículo 153-A de la misma disposición legal que alude a la acepción de productividad, sin definirla, al decir:

"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...".

Del análisis efectuado a los artículos de referencia, se desprende que dichas disposiciones legales en materia de productividad, sólo se circunscriben a determinar y regular el medio, es decir, la capacitación o adiestramiento, la cual permitirá la elevación de la productividad.

En consecuencia la productividad en su esencia no es objeto de una amplia regulación en la Ley Federal del Trabajo, sino que se presenta sin ser definida, sólo como un objetivo a alcanzar.

El Dr. Carlos Reynoso Castillo, considera que el concepto de productividad a que se refiere la Ley Federal del Trabajo y el que se ha acordado en los convenios suscritos recientemente, es diverso; ya que el ordenamiento legal en cita, expresa limitativamente su significado, pues, alude a un objetivo o fin a alcanzar -que es la productividad- la cual puede obtenerse a través de la capacitación o adiestramiento, y por otro lado, en los convenios se plantea la productividad de manera amplia⁷⁹.

⁷⁹ REYNOSO Castillo, Carlos, *Enfoque jurídico de la Productividad*, Revista Laboral, año III, No. 25, octubre, México, 1994, p. 10.

De lo ya expuesto, me adhiero a la opinión del Dr. Carlos Reynoso, pues, en efecto la Ley Federal del Trabajo en ningún momento expresa una definición de lo que es la productividad, además, de que el artículo 153-A no precisa el mismo concepto como debe contemplarse, es decir, que defina parámetros de medición de acuerdo a la naturaleza del trabajo efectuado y la retribución obligatoria por la productividad obtenida.

2) MARCO JURÍDICO DE LOS BONOS DE PRODUCTIVIDAD

El análisis del Pacto para la Estabilidad, la Competitividad, y el Empleo signado el 3 de octubre de 1993, nos remite al punto número 15, el cual en su segunda parte establece:

"...a nivel de cada centro de trabajo y dentro de la más amplia libertad de las partes, se convenga otorgar adicionalmente y en cumplimiento a lo dispuesto en la fracción XIII del artículo 123 Constitucional, reglamentada en el artículo 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 determinen en cada caso las organizaciones de trabajadores y empresas"⁸⁰.

⁸⁰ Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo 1993.

Establecer si hay o no un marco legal del Bono de Productividad, es un planteamiento difícil, en virtud de que algunos autores lo fundan en el Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo. Razón que en mi opinión resulta insuficiente ya que la naturaleza de los pactos no deriva de la constitución.

Por otro lado, está el recientemente firmado documento Alianza para la Recuperación Económica del 29 de octubre de 1995, en el cual los sectores obrero, campesino, empresarial y el gobierno acuerdan: "ejecutar acciones orientadas a aumentar la productividad para hacer frente a un entorno cada vez más competitivo, generando empleos permanentes y aumentar los ingresos de los trabajadores"⁸¹.

En el anterior documento de referencia, en ningún momento se habla de Bonos de Productividad, sólo se menciona que los trabajadores recibirán capacitación, la cual influirá en el aumento de la productividad, y deja un vacío en cuanto a que se deben otorgar éstos a los trabajadores productivos en el ámbito laboral, lo cual debe señalarse en la Ley de manera directa.

⁸¹ Alianza para la Recuperación Económica, 1995.

Este acuerdo indudablemente, al igual que los pactos tiene la misma esencia, en virtud de que la palabra pacto y alianza son sinónimos, por lo que sólo subsisten con un carácter moral de las partes.

Por lo tanto, los acuerdos y pactos hasta ahora firmados no denotan una connotación jurídica, sino más bien una preocupación por elevar la productividad de las empresas en todos sus aspectos, a través del acuerdo de los sectores económicos del país.

Finalmente, es importante señalar que la Ley Federal del Trabajo debe formalizar legalmente esta figura económico-jurídica estableciendo, en las disposiciones legales conducentes qué es el Bono de Productividad, parámetros de medición y la obligatoriedad de la remuneración de esos bonos por parte de las empresas.

3) DEFINICIÓN DE BONO DE PRODUCTIVIDAD

En cuanto a definiciones relativas al Bono de Productividad, encontramos las siguientes:

"Es un incentivo económico concertado entre trabajadores y patrón en el convenio de productividad, derivado del rendimiento colectivo de estos

trabajadores y pagado únicamente al alcanzarse o rebasarse las metas de producción y calidad fijadas al efecto en dicho convenio"⁸².

"Incentivo económico orientado a favorecer el esfuerzo de los trabajadores hacia un aumento de la productividad y el cuidado de los recursos y bienes de la empresa, es decir, incremento del producto por hombre empleado sin detrimento de la calidad"⁸³.

"Es un incentivo económico que la empresa pagará a los trabajadores cada mes (trimestre, semestre, etc.) y cuyo monto se calculará como un porcentaje respecto del salario de cada trabajador"⁸⁴.

"El incentivo económico orientado a favorecer el esfuerzo de los trabajadores hacia un aumento de la productividad y el cuidado de los recursos y bienes de la empresa, es decir, al incremento del producto por hombre empleado sin detrimento de la calidad"⁸⁵.

⁸² AMEZCUA Ornelas, Norahonid, *Bonos o Incentivos de Productividad*, (Manejo Jurídico Práctico), Revista Laboral, año III, No. 27, diciembre, México 1994, p. 7.

⁸³ La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en su propuesta del modelo del Convenio de Productividad en la cláusula primera.

⁸⁴ RAMÍREZ Robles Esther Ma., Ma. Antonieta Martín Granados, Luis Guillermo Delgado Pedrosa, Javier Belmares Sánchez, *Convenios para el Establecimiento de Bonos de Productividad y Calidad*, año II, No. 14, noviembre, México, 1993, p. 89.

⁸⁵ RAMÍREZ Robles Esther Ma., Ma. Antonieta Martín Granados, Luis Guillermo Delgado Pedrosa, Javier Belmares Sánchez, *op. cit.*, p. 88.

Las anteriores definiciones, destacan el término incentivo económico, el cual es necesario precisar qué integra, toda vez que plantea una posible confusión con una remuneración en efectivo, en especie o en servicios⁸⁶.

Así, los Bonos de Productividad se pueden pagar en:

“En efectivo. Serán un beneficio económico directo para los trabajadores que los ayudaría a mejorar su poder adquisitivo.

En especie. Sería deseable el establecimiento de un paquete de prestaciones en función de la productividad, diferenciado del de previsión social”⁸⁷.

Finalmente, se concluye que los Bonos de Productividad son un estímulo económico para los trabajadores que durante un periodo ya sea mensual, bimestral, semestral, etcétera; reciben por concepto de su desempeño en sus labores cumpliendo metas de trabajo.

⁸⁶ Idem. p. 89.
⁸⁷ Ibidem.

4) REQUISITOS PARA OTORGAR EL BONO DE PRODUCTIVIDAD

Para otorgar un Bono de Productividad algunas Empresas, requieren que sus trabajadores cubran ciertos requisitos entre los cuales están:⁸⁸

- a) Ser sindicalizado. En este punto, es necesario aclarar que no siempre, ya que algunas empresas otorgan los Bonos de Productividad indistintamente, tanto a trabajadores de confianza como a sindicalizados⁸⁹.

- b) Que el trabajador cumpla con las metas u objetivos de productividad previamente establecidos durante un período.

- c) Que el trabajador sea evaluado individualmente conforme al desempeño mensual contemplando parámetros como: asistencias, puntualidad, grado de cumplimiento de metas, participación, etcétera., aspectos a los cuales se les asigna un porcentaje hasta completar un 100%, puntuación que le dará derecho al pago del Bono de Productividad.

- d) Que el trabajador sea evaluado en rubros como la calidad en el trabajo, precisión, confiabilidad, presentación de los trabajos; iniciativa, toma de

⁸⁸ REYNOSO Castillo, Carlos, op. cit., p. 14 y 15.

⁸⁹ En 1969, Servicio Pan Americano de Protección, S.A. de C. V. (Empresa dedicada al Traslado de Valores) otorgaba Bonos de Productividad en un porcentaje de 40% de los salarios tanto a los trabajadores de confianza como a los sindicalizados, sin hacer distinción entre ambos.

decisiones, capacidad de resolución de problemas, cantidad del trabajo, etcétera.

De las diversas opciones a considerar para la evaluación de parámetros que determinen el Bono de Productividad, es indispensable señalar que la valoración de éstos puede incidir en errores de apreciación, los cuales en realidad no reflejan el verdadero sentido de la productividad, pues ésta no busca calificar aspectos de tal naturaleza, sino más bien determinar el grado de eficiencia y eficacia de los recursos humanos en el trabajo.

Por tanto, el establecimiento del pago de un Bono por Productividad a cualquier trabajador sin distinción de niveles jerárquicos motiva a alcanzar metas de productividad en grupo, las cuales se determinan en los convenios celebrados entre sindicatos y empresas, cuya finalidad es mejorar el nivel de la productividad de la mano de obra.

Es decir, analizando su naturaleza conceptual, se infiere necesariamente la determinación del Bono de Productividad con base en un porcentaje, que se obtenga de la medición de la productividad diaria, fijación de metas, así como la implantación de un sistema de medición y evaluación periódica, los cuales proporcionen información y reflejen el incremento de la productividad:

5) LA MEDICIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD COMO REQUISITO INDISPENSABLE PARA OTORGAR EL BONO DE PRODUCTIVIDAD

Ahora bien, en cuanto a la medición de la productividad de una empresa algunos autores consideran que las empresas deben establecer sistemas de medición de la productividad utilizando registros como: reportes contables, financieros, de producción, de ventas, etc., de todas las operaciones que lleva a cabo. Asimismo, nos dejan claro que los registros no aportan la información relativa al rendimiento individual de insumos, por lo que se deben desagregar los insumos totales empleados para especificar el grado de rendimiento individual mediante su evaluación.

Sergio Hernández y Francisco López, opinan que la unidad que más fácilmente permite comparar magnitudes diferentes, es el dinero; en consecuencia cualquier insumo empleado por la empresa, tiene valor monetario.

De lo expuesto, me permito citar a los autores de referencia por considerar su análisis el más viable para el caso concreto de esta tesis, en cuanto a la eliminación y evaluación de insumos que ellos llaman "desagregación y ponderación de insumos", cuyo objeto es determinar la contribución de la mano de obra al producto final.

“Supóngase que de los reportes de producción y de contabilidad se obtiene la siguiente relación:

1. 100,000 UNIDADES PRODUCIDAS

----- = 2 unidades/\$1

\$ 50,000 (COSTO TOTAL)

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

- a) Gastos de capital (depreciación, amortizaciones, costo de capital por financiamiento, mantenimiento y reposición de equipo, inversión a largo plazo, etcétera): \$ 20,000
- b) Costo de mano de obra: \$10,000
- c) Materias primas y materiales indirectos: \$10,000
- d) Gastos de administración y generales: \$10,000

Por tanto, la importancia relativa (ponderación) de cada insumo sería:

- a) Gastos de capital = $20,000/50,000 = .4$ ó 40%
- b) Costo de la mano de obra = $10,000/50,000 = .2$ ó 20%
- c) Materias primas y materiales indirectos = $10,000/50,000 = .2$ ó 20%
- d) Gastos de administración y generales = $10,000/50,000 = .2$ ó 20%⁹⁰

Así, Sergio Hernández y Francisco López, cuestionan lo que puede suceder en el supuesto de pagar el Bono de Productividad, pues, dicha retribución implica elevación de costo de la mano de obra y, en consecuencia mayor participación de ésta en el costo total.

De igual manera, ambos coinciden en que es antagónico pagar un bono por mayor productividad, el cual incrementará el costo de la mano de obra y al mismo tiempo se planteen para la empresa mayores ingresos.

Es necesario por lo tanto, saber qué sucede cuando se eleva la productividad y se paga un bono al trabajador, en razón de lo anterior, consideramos pertinente mencionar el ejemplo de los autores ya citados:

"En primer término consideremos que la productividad se incrementa en un 20%, que el bono a los trabajadores se paga como un 20% sobre el sueldo, que hay un incremento proporcional (20%) en las materias primas y en los

⁹⁰ LÓPEZ Francisco, Sergio Hernández y Rodríguez, *Bonos por Productividad Impacto y Estrategia*, Revista Laboral, año II, No. 15, diciembre, 1993, p. 21.

materiales indirectos, y que los gastos administrativos y generales permanecen fijos.

1. Cambio en la productividad global:

120,000 UNIDADES PRODUCIDAS

----- = 2.22 unidades/\$1

\$54,000 (COSTOS TOTALES)*

*Se incluye el incremento por costo de mano de obra, derivado del pago del bono, más el incremento en materias primas y materiales indirectos.

2. Distribución relativa de los costos:

a) Gastos de capital: $20,000/54,000 = .3704 = 37.04\%$

b) Gastos de mano de obra: $12,000/52,000 = .2308 = 22.22\%$

c) Materias primas y materiales indirectos:

$12,000/54,000 = .2222 = 22.22\%$

d) Gastos de administración y generales:

$$10,000/54,000 = .1852 = 18.52\%$$

Del análisis anterior se pueden obtener las siguientes conclusiones:

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

a) La participación proporcional de los gastos de capital en los costos totales disminuyó, lo que implica que el capital está siendo utilizado con mayor eficiencia y, por tanto, dará como consecuencia un rendimiento mejor, ya que en términos proporcionales se requerirá menos capital para producir más.

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

c) El mismo caso se observa en los costos de materias primas y de materiales indirectos, no obstante, debe señalarse que no se toma en cuenta la posibilidad de que el costo de éstos puede disminuir al comprar mayor volumen o que una mejora en el sistema de administración de compras e

inventarios -por ejemplo, el sistema justo a tiempo- puede permitir que se necesite menor inversión promedio.

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

2. Por último, si originalmente se producían 2 unidades por cada peso invertido el costo unitario era de \$ 0.50 (cincuenta centavos). Ahora, con una productividad mayor que permite obtener 2.22 unidades por cada peso gastado, el costo unitario es de \$0.45 (cuarenta y cinco centavos). Esto colocará a la empresa en una mejor posición competitiva en costo, misma que puede reflejar en un menor precio a sus clientes para incrementar la demanda del producto, o bien, si las condiciones del mercado le hacen mantener el precio original obtendrá mayor utilidad⁹¹.

⁹¹ LÓPEZ Francisco, Sergio Hernández y Rodríguez, op. cit., p. 22.

DETERMINACIÓN DE METAS DE PRODUCTIVIDAD

¿Cómo se determinan las metas de productividad?

Primeramente. se debe medir la productividad individual de los factores, a través del establecimiento de programas y sistemas de evaluación que permitan ejecutar acciones durante un período, mismo que demuestre la productividad de cada trabajador.

Previamente. elegir los modelos de planeación y programación de actividades que contemplen un procedimiento sencillo y concreto, para lo cual estimamos conveniente citar los siguientes criterios:

“1. Calcular la cifra piso o base por cada producto, a partir de la cual se deberá elevar la producción. Esta puede ser la producción promedio, la cual es simplemente la media aritmética, para obtenerla se suman las producciones de los últimos tres o cinco periodos y el resultado se divide entre el número de periodos.

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

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

En la Tabla 1 se presenta un ejemplo hipotético de estos cálculos.

Tabla 1. Cálculo de la producción promedio (cifra piso o base) fijación de una meta de producción y el incremento esperado en unidades de producción:

Producto	Producción 1991 (pizas)	Producción 1992 (pizas)	Producción 1993 (pizas)	Producción Promedio anual	Producción promedio mensual*	Producción mensual nota	Incremento mensual en pizas
Pantabán para caballero	240,000	300,000	160,000	200,000	16,667	20,000	3,333
Pantabán infantil	300,000	320,000	280,000	300,000	25,000	30,000	5,000
Camisa para caballero	270,000	260,000	190,000	240,000	20,000	24,000	4,000
Camisa infantil	380,000	295,000	285,000	320,000	26,667	32,000	5,333

* Esta cifra será la base a partir de la cual se otorgará el bono de productividad:

- a) Hasta la producción promedio para cada caso se pagará sólo el sueldo normal.

- b) El porcentaje de logro del incremento determinará la cantidad a pagar por el bono⁹².

IMPORTE DEL BONO DE PRODUCTIVIDAD

Para la determinación del porcentaje del Bono de productividad, el cual se debe pagar a cada trabajador, es necesario contemplar⁹³:

- La naturaleza de la actividad de la empresa y la productividad obtenida con base en programas y sistemas de evaluación.
- El porcentaje que se estipule en el Convenio de Productividad entre sindicatos y empresas.
- La periodicidad del pago del bono de productividad dependerá del acuerdo entre el sindicato y la empresa, previo estudio de la Comisión Mixta de Productividad.
- El monto del bono se otorgará proporcionalmente al incremento de la producción, considerando el incremento que se ha fijado como meta.

“Recurriendo a los datos de la Tabla 1. se presenta el siguiente ejemplo:

⁹² Idem. p. 22.

⁹³ Idem. p. 23.

Suponga que el incentivo se repartirá mensualmente, si en un mes determinado desea saber qué porcentaje del bono deberá repartirse deberá comparar el incremento real con el que se fija como meta para cada producto. Por ejemplo, si el incremento de la producción del pantalón infantil fue de 3,500 unidades, calculará que porcentajes representa esta cifra en relación con la meta:

$$(3,500/5,000) \times 100 = 70\%$$

Se logró el 70% del incremento, por lo que se repartirá sólo el 70% del bono.

Otra forma para calcular el porcentaje del bono a distribuir, que podría resultar más motivante para el incremento de la producción, puede ser establecer una tabla de pagos diferenciales, en la que a mayor porcentaje de cumplimiento de la meta corresponde repartir una mayor proporción del bono; se muestra un ejemplo en la Tabla 2:

Tabla 2. Pago diferencial del bono de productividad⁹⁴.

Porcentaje de logro	Porcentaje del bono a repartir
1-20%	10%
20.1-40%	25%
40.1-60%	45%
60.1-80%	70%
80.1-100%	100%

⁹⁴ Ibidem.

EVALUACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

- **La empresa necesariamente debe contar con sistemas de evaluación que permitan establecer metas a corto y largo plazo, así como proporcionar muestreos de los errores y aciertos en el trabajo, además de contemplar un análisis comparativo entre lo que se espera y lo que se hizo.**
- **El sistema debe ser viable contemplando planes y programas de mejoramiento de la productividad. Generalmente en las empresas debe existir una Comisión Mixta de Productividad, ésta determinará parámetros de medición de la productividad de acuerdo con la naturaleza del trabajo que realice la empresa.**
- **Establecer tablas de información, las cuales muestren la productividad por áreas de trabajo e incluso de manera individual, con la finalidad de que el empleado se sienta en su trabajo valorado.**
- **Es necesario no confundir lo que significa el análisis del desempeño y los incentivos por productividad, ya que son formas diferentes a través de las cuales se puede evaluar al personal. Por un lado el análisis del desempeño consiste en determinar el grado de cumplimiento del trabajador, entre lo que hizo y lo que debió hacer durante cierto**

tiempo. En cuanto a los incentivos por productividad se relacionan con el incremento en los niveles de efectividad del trabajo, los cuales favorecen a los trabajadores y a la empresa en aspectos económicos⁹⁵.

⁹⁵ *Ibidem*.

CAPÍTULO IV.

ANÁLISIS CONTRACTUAL DEL BONO DE PRODUCTIVIDAD

1) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Para analizar el contrato colectivo, primeramente nos referiremos a Mario de la Cueva, quien ha esbozado diversos criterios relativos a la connotación del contrato colectivo de trabajo.

El Maestro de la Cueva, expresa que Kaskel y Nipperdey exponentes de la doctrina alemana, se refieren al contrato de trabajo como *tarif vertrag*, o contrato de tarifa, asimismo, la ideología francesa lo llama *contrat collectif* o *convention collective de travail*, y finalmente en América se utilizan los términos de contrato colectivo, convención colectiva. trato colectivo y contrato de tarifa.

En México se utiliza la expresión "Contrato Colectivo", aunque tal definición resulta errónea, en virtud de que no es contrato ni tampoco colectivo. Se considera que no es contrato porque los contratos para celebrarse requieren del acuerdo de voluntades de las partes, y en el contrato colectivo no sucede tal circunstancia. Dice Rentería Hernández Luis Jorge. que el trabajador no manifiesta su voluntad en el caso de que desee ingresar en una empresa,

cuando ya hay previamente un contrato colectivo, toda vez que si desea el trabajo debe aceptar el contrato colectivo tal como está, pues si no lo hace, no se le otorga el trabajo, por lo que dicho contrato es de adhesión⁹⁶.

Por lo que hace, a la legalidad de contrato colectivo, en cuanto a la voluntad de las partes, la realidad generalmente nos aboca a las ficciones legales, ya que en el caso concreto del contrato de referencia, la voluntad de los trabajadores está implícita en los líderes sindicales, quienes expresan su voluntad, además de representarlos en los acuerdos que tomen, frente al patrón.

La práctica nos dice que los contratos colectivos surgen después de una amenaza de huelga, además de que se presentan otras circunstancias como⁹⁷:

- que los contratos que hayan sido celebrados por error, dolo, violencia, mala fe, son nulos, pero en el caso del contrato colectivo no sucede lo mismo.

- que el contrato colectivo se obtenga contra la voluntad del patrón, ya que los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden firmarlos en su rebeldía.

⁹⁶ RENTERÍA Hernández, Luis Jorge. *Mecánica del Emplazamiento a Huelga*. Revista Laboral, año II. No. 24. septiembre, México, 1994, p.30.

⁹⁷ RENTERÍA Hernández, Luis Jorge, op.cit., p.30.

En conclusión, en mi opinión es incorrecta la expresión "contrato colectivo", en razón de los comentarios ya expuestos.

CONCEPTO LEGAL DEL CONTRATO COLECTIVO

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 386 establece: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

De la anterior definición, es necesario analizar primeramente la definición del artículo 1792 del Código Civil que expresa: "Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones".

De igual manera el artículo 1793 del Código Civil nos dice: "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos".

En consecuencia, la definición de Contrato Colectivo, manifiesta un concepto dudoso entre lo que debe entenderse por contrato y la acepción de convenio.

Así, los elementos a considerar en la definición de Contrato Colectivo son:

- a) El contrato colectivo es un convenio.
- b) Sólo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios.
- c) Puede ser celebrado por un solo patrón o por varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales.
- d) Establece las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación⁹⁸.

El patrón tiene obligación de firmar el contrato colectivo, si contrata personal integrante del sindicato de conformidad con el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, menciona el derecho del sindicato a ejercer el derecho de huelga, en el supuesto de que el patrón se niegue a firmar el contrato.

Por lo tanto, si 20 trabajadores integran el sindicato de una empresa, con ellos bastará para celebrar el contrato colectivo, artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo.

⁹⁸ CAVAZOS Flores, Belasar, Belasar Cavazos Chens, Guillermo Cavazos Chens. *Hacia un nuevo Derecho Laboral, Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de E.U. y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano*, T.L.C., Editorial Trillas, segunda edición, México, 1994, p.195.

CLÁUSULAS QUE INTEGRAN EL CONTRATO COLECTIVO

Contrato Colectivo	Envoltura	Nacimiento: arts. 387 y 450 f.II Duración: art. 397 Revisión: art. 399 y 399 bis Terminación: art. 401
	Elemento normativo Art.391	Monto de salarios Bono de Productividad Jornada de Trabajo Descansos y vacaciones Estipulaciones voluntarias.
	Elemento compulsorio Art.395	Cláusula de ingreso Cláusula de exclusión Reglamento Interior de Trabajo, arts. 422 y 423 cuando coincida su existencia con la del contrato colectivo.

La doctrina ha separado a las cláusulas de los contratos colectivos en tres tipos:

- 1) **Envoltura:** que contempla las cláusulas de nacimiento, duración, revisión y terminación.
- 2) **Elemento Normativo:** constituye el objeto o fin que tiene el contrato, toda vez que contempla cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, entre ellas: monto de salarios, bonos de productividad, jornada, descansos y vacaciones, etcétera.
- 3) **Elemento compulsorio:** De acuerdo con Mario de la Cueva, es el elemento obligatorio, el cual sirve para hacer efectivo el cumplimiento normativo, el cual se integra con las cláusulas de ingresos, de exclusión, Reglamento interior de Trabajo. Bajo el criterio de Baltasar Cavazos la denominación "obligatorio" no es procedente porque confunde, toda vez que induce a considerar a los demás elementos como no obligatorios, en consecuencia el elemento esencialmente obligatorio podría ser el normativo⁹⁹.

⁹⁹ CAVAZOS Flores, Baltasar, *Lecciones de Derecho Laboral*. 4a. edición, Editorial Trillas, México, 1985, p.263.

PECULIARIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO

- 1) La titularidad de los contratos colectivos tiene que tramitarse a través de un procedimiento especial y no por medio de la huelga, de conformidad con el artículo 389 y 982.
- 2) El contrato colectivo debe celebrarse por escrito, original y dos copias. (una copia es para la Junta de Conciliación y Arbitraje y las otras dos para las partes).
- 3) Si el contrato colectivo no contempla el monto de los salarios, no es considerado como tal.
- 4) El contrato colectivo no puede celebrarse en condiciones inferiores a las establecidas en el vigente.
- 5) Todo contrato colectivo contempla una doble relación jurídica; la individual, que se da entre el patrón y cada uno de los trabajadores sindicalizados, y la colectiva, la cual surge entre la empresa y el sindicato¹⁰⁰.

¹⁰⁰ CAVAZOS Flores, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, Guillermo Cavazos Chena, op. cit., p.204.

CLÁUSULA DEL BONO DE PRODUCTIVIDAD

En cuanto a la estipulación de cláusulas relativas al Bono de Productividad en el Contrato Colectivo, se pueden integrar de manera general, pero si se requieren mayores detalles deben estar señalados en el Convenio de Productividad, dicho convenio deberá ser presentado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para su ratificación.

La cláusula del Bono de Productividad la ubicamos en el elemento normativo, toda vez que éste contempla al monto de salarios, ya que en el Contrato Colectivo una vez determinada la cláusula concerniente a los salarios, se deriva de ella otra, correspondiente al Bono de Productividad.

2) CONVENIOS PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD.

En la práctica, los Convenios de Productividad y Calidad firmados, no se limitan a pactar compromisos dirigidos a elevar en estricto sentido la productividad y han incluido en sus textos diversos acuerdos relativos a otros aspectos como¹⁰¹:

¹⁰¹ REYNOSO Castillo, Carlos, op. cit., p.11.

- **Buscar y mejorar los sistemas de procedimientos del trabajo y de la empresa de manera general.**

- **Fortalecer las relaciones laborales para superar las posiciones de conflicto entre trabajadores y patrones.**

- **Simplificar o eliminar cláusulas de los contratos que inciden en la productividad.**

- **Desarrollar una nueva cultura laboral encaminada a elevar la productividad y calidad.**

- **Elaborar programas que busquen reducir gastos de operación en la empresa (teléfono, papelería, etcétera).**

- **Desarrollar cursos de capacitación sobre la base de planes y programas.**

Otra característica de los Convenios de Productividad y Calidad, es que la instrumentación del Bono de Productividad es encomendada a una Comisión

Mixta de Productividad y Calidad, integrada con representantes tanto de la empresa como del sindicato¹⁰².

Asimismo, los convenios de su tipo contemplan un mecanismo de cálculo de los Bonos de Productividad, así como su pago y determinación del monto por concepto de productividad¹⁰³.

Un inconveniente que presentan los Convenios de Productividad y Calidad, es el determinar topes máximos del monto económico del Bono de Productividad, dicha idea va en contra de la esencia del principio de productividad, la cual no debe ser limitada¹⁰⁴.

En cuanto a la definición de Convenio de Productividad, es conveniente citar la siguiente:

Convenio de Productividad y calidad: "Es la formalización por escrito del consenso entre los trabajadores y el patrón de un centro de trabajo, empresa o grupos de empresas, realizado con flexibilidad a las circunstancias concretas de la fuente de empleo. Y en virtud del cual ambas partes se comprometen a impulsar la elevación de la productividad de las metas fijadas un incentivo económico en favor del trabajador; mayor competitividad, rentabilidad y

¹⁰² *Idem.* p. 12.

¹⁰³ *Ibidem.*

¹⁰⁴ *Idem.* p. 15.

ganancias para la empresa, y productos de mayor calidad para los consumidores¹⁰⁵.

De lo anterior, se desprende que para celebrar un Convenio de Productividad y Calidad, es indispensable el acuerdo de dos o más personas (trabajadores y patrones) para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones¹⁰⁶, es decir, la obligación consiste en cumplir con el objeto de elevar la productividad a través de los métodos y sistemas de trabajo que fijen las partes, cuya contraprestación es el pago de un incentivo económico a los trabajadores.

Cabe aclarar que, tanto el Bono de Productividad Colectivo como el Individual reflejan el desempeño en la producción de los recursos humanos de la empresa; el individual permite motivar al sujeto como ente independiente, ya que cada individuo manifiesta una motivación diferente, es decir una en mayor o menor grado que la de otro trabajador, según el "premio" o incentivo económico; por otro lado está el Bono de Productividad Colectivo, el cual se determina en razón de los trabajadores en su conjunto.

En este sentido, cuando los incentivos económicos se reciben a título individual, por actividades también individualmente realizadas, y el monto del

¹⁰⁵ AMEZCUA Ornelas, Norahaid, *Bonos o incentivos de productividad (Manejo Jurídico-práctico)*, Revista Laboral, año III, No.27, diciembre, México, 1994., p. 7

¹⁰⁶ Artículo 1792, Código Civil para el Distrito Federal, Porrúa, 1994.

incentivo es fácil de calcular, pues está previamente regulado, dicho incentivo influye en el desempeño laboral del trabajador¹⁰⁷.

En el caso de incentivos económicos colectivos, es inapreciable el desempeño individual, en consecuencia habrá algunos trabajadores con rendimiento óptimo y otros con bajo, a los cuales se les pagará el mismo monto por concepto del Bono de Productividad sin distinción del trabajo realizado. Este hecho originará poca motivación en el personal, por lo cual no es recomendable aplicarlo.

AUTORIDAD RESPONSABLE

De conformidad con la fracción V del artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la responsable de promover el incremento de la productividad del trabajo, a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad (DGCP), la cual proporcionará asesoría en materia de Convenios y Bonos de Productividad.

¹⁰⁷ Lacáñez Berumen, Aurora Ma., Incentivos Laborales, Revista Laboral, año IV, No. 41, febrero, México. 1996.

OBLIGATORIEDAD

¿Existe o no obligatoriedad en cuanto a la celebración de los Convenios de Productividad?

La obligatoriedad en la celebración de los Convenios de Productividad es un tema muy discutido, toda vez que los estudiosos de la materia aseguran que no existen preceptos legales concretos, los cuales denoten su regulación. Para tal efecto, nos permitimos citar la opinión de Norahenid Amezcua, quien expresa:

“Los convenios y bonos de productividad con todo aparato conceptual, jurídico y administrativo implícito no encuentra en nuestra legislación laboral fundamento legal expreso, por más malabarismos interpretativos que en este aspecto hagan las autoridades”¹⁰⁸.

Ante la inexistencia de un artículo expreso en la ley relativo a la fundamentación de los Convenios y Bonos de Productividad, no significa que estén prohibidos.

¹⁰⁸ AMEZCUA Ornelas, Norahenid, op. cit. p. 8.

En razón de lo anterior, me adhiero a la opinión de Norahenid Amezcua, pues tanto los sindicatos como patrones, no están obligados a celebrar un Convenio de Productividad, por no existir disposición legal que lo determine, pero si las partes manifiestan su voluntad de celebrarlo, éste producirá todos los efectos jurídicos de los convenios.

DEPÓSITO DE LOS CONVENIOS DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Los Convenios en los cuales se establece el pago de Bonos de Productividad, generalmente son depositados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en este aspecto la Ley Federal del Trabajo, omite precepto en el que obligue a las partes (trabajadores y patrones) a entregar la custodia del documento.

Sin embargo, con la finalidad de formalizar las obligaciones y derechos que se generan con la firma de un Convenio de su tipo, es necesario efectuar su depósito en dicho órgano.

Por lo tanto, es recomendable que en la Ley Federal del Trabajo exista una disposición legal, la cual exprese la obligatoriedad del depósito de la figura jurídica de referencia.

De lo anteriormente expuesto, se concluye que no existe regulación jurídica para los Convenios de Productividad, sólo el hecho de hacer alusión a la productividad en los Contratos Colectivos de Trabajo y anexas el convenio a los mismos, le otorga un carácter legal por la naturaleza del Contrato Colectivo que si está regulado.

Es decir, que al tener un carácter legal el Contrato Colectivo, el incumplimiento de una de las partes, le otorga el derecho a la otra, a exigir su cumplimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con motivo del incumplimiento de las cláusulas de productividad. De conformidad con el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, dicha contravención puede dar origen a una huelga, pero en la práctica no se lleva a cabo tal¹⁰⁹.

3) COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Los procesos de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de una empresa, necesitan de la planeación, operación y evaluación de programas y actividades que fomenten las habilidades del trabajador en sus labores diarias.

La gran necesidad de coordinar actividades de capacitación y adiestramiento, exigen a las empresas nacionales, la existencia de Comisiones Mixtas de

¹⁰⁹ *Ibidem*.

Capacitación y Adiestramiento que cubran los requerimientos de capacitación que necesita el personal para desempeñarse con productividad.

CONCEPTO DE COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

Carlos Reza Trosino, la define como: "el órgano técnico-administrativo, que integrado en forma bipartita (patrón-trabajadores) y paritaria (por pares, un representante por lo menos de cada parte), tiene como propósito el promover y supervisar las actividades de Capacitación y Desarrollo de los recursos humanos de la empresa, institución u organización"¹¹⁰.

El artículo 153-I de la Ley Federal de Trabajo, expresa: "En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán medidas tendientes a perfeccionarlos; todo eso conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas".

¹¹⁰ REZA Trosino, Carlos M.A.J., *Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento* Revista Laboral, año 1, No.3, febrero, México, 1993, p.67.

En consecuencia, es primordial advertir la importancia de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento en las empresas, ya que éstas requieren de la colaboración de tales órganos internos, los cuales aporten soluciones al problema de la capacitación del trabajador.

CARACTERÍSTICAS DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

En cuanto, a las características de la Comisión Mixta de Capacitación Mixta de Capacitación y Adiestramiento, Carlos Reza Trosino, considera las siguientes:

- 1) Órgano técnico-administrativo, el cual se encamina a obtener los objetivos que determina el Sistema Integral de Capacitación de Personal conforme a un Plan y Programa que rija en la empresa.
- 2) Es el enlace de comunicación entre trabajadores y directivos, a través del cual se emiten opiniones relativas a la capacitación del personal para que se apliquen.
- 3) Es una comisión bipartita, porque en ella están representados los trabajadores de base, los sindicalizados, y también los de confianza, así como directivos.

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN

Si la empresa cuenta con hasta veinte trabajadores, éstos podrán estar representados por una persona por parte del patrón y otra por los trabajadores¹¹¹.

En el supuesto de empresas con más de veinte trabajadores y hasta cien, los representantes deberán ser tres por cada una de las partes. Cuando sean más de cien trabajadores podrán ser cinco miembros representantes del patrón y cinco de trabajadores.

Por otro lado, existen otros criterios a considerar respecto de la integración de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento:¹¹²

Primer caso:

Una sola Comisión Mixta:

- a) Cuando no sean más de 20 trabajadores.
- b) Cuando la relación contractual sea únicamente individual.
- c) Cuando se integre por un solo establecimiento.

¹¹¹ Criterios orientadores para la integración de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, publicados en el Diario Oficial de la Federación del 10 de septiembre de 1983 y del 10 de agosto de 1984.

¹¹² SANABRIA Guzmán, Beatriz, *Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento*, Revista Laboral, año III, No.34, julio, 1993, p.56.

Segundo caso:

Dos Comisiones Mixtas, una para los trabajadores sindicalizados y otra para los trabajadores con relación contractual individual para evitar interferencias y problemas de apreciación en razón de los acuerdos contractuales y del número de representados por cada una de las partes: sindicato y trabajadores no sindicalizados.

Tercer caso:

Dos o más Comisiones Mixtas, en los casos en que las empresas se integren por varios establecimientos ubicados en diferentes entidades y que tengan en razón de ello, varios contratos colectivos con diferentes sindicatos, así también cuando los establecimientos tengan diferentes funciones (producción, comercialización, bodegas, etcétera).

Cuarto caso:

Una o dos Comisiones Mixtas con subcomisiones o enlaces por cada establecimiento, esto da agilidad y evita complicaciones innecesarias: en este caso sólo se registra a la Comisión Mixta para efectos de garantía legal y administrativa.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

En cuanto a las funciones de esta comisión, la Ley Federal del Trabajo, las especifica en los artículos 153-I, 153-J, 153-T y 153-V último párrafo.

En la opinión de Carlos Reza Trosino¹¹³, las funciones de éste órgano son:

- 1) **Coadyuvar con el área administrativa encargada de la función de capacitación en el diseño, levantamiento y análisis del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Desarrollo de los recursos humanos.**

- 2) **Vigilar la instrumentación y operación del Sistema de Capacitación y Desarrollo del personal.**

- 3) **Sugerir medidas tendientes a perfeccionar el Sistema General de Capacitación y Desarrollo, proponiendo métodos, procedimientos y políticas que tiendan a satisfacer las necesidades de los trabajadores y de la empresa.**

- 4) **Coadyuvar en la evaluación de la operación y resultados de las acciones que se emprendan en la empresa.**

¹¹³ REZA Trosino, Carlos. M.A.J., op.cit., p.68.

5) **Autenticar las constancias de habilidades generales, percatándose de lo siguiente:**

- **Que la constancia acredite que el empleado está calificado para el desempeño del puesto a que ésta se refiera.**
- **Que sea la base para ejercer derechos escalafonarios con fines de ascenso.**
- **Que se aproveche para los programas de calificaciones de méritos o de evaluación del desempeño, cuando se vaya a otorgar algún tipo de incentivo, por la realización efectiva y buen desarrollo del personal en un puesto de trabajo.**
- **Diseñar y aplicar conjuntamente con el área de capacitación los exámenes de conocimientos necesarios, cuando un trabajador lo solicite.**
- **Dictaminar sobre el otorgamiento de constancias de habilidades laborales a aquellos trabajadores que hayan sido capacitados.**

El citado autor¹¹⁴, expresa que las funciones de la comisión pueden ser realizadas conforme a las siguientes modalidades:

¹¹⁴ Idem, p. 69.

- a) **En forma directa, colaborando los integrantes en el diseño, operación y evaluación del Sistema.**

- b) **A través del área administrativa encargada de los procesos de capacitación de la empresa.**

- c) **Por medio de agentes o asesores externos.**

- d) **Utilizando un Secretario Técnico, sin voz ni voto, que implante de los acuerdos que se tomen en las sesiones de trabajo.**

Es necesario precisar que las funciones asignadas a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, no son divisibles en el sentido de distribuir y decidir ciertas actividades para los representantes de los trabajadores y otras para los representantes del patrón, toda vez que las decisiones deberán ser tomadas unilateralmente por todos los miembros de la Comisión.¹¹⁵

¹¹⁵ SANABRIA Guzmán, Beatriz, op.cit., p.55

4) COMISIÓN MIXTA DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

Para integrar la Comisión Mixta de Productividad y Calidad¹¹⁶ es necesario, que ésta se conforme con igual número de representantes tanto del patrón como de los trabajadores.

Por lo que toca a los representantes del patrón:

El Gerente de Recursos Humanos, el Gerente de Finanzas y Administración, El Contralor y el Jefe del Departamento de Personal.

Por lo que hace a la representación del sindicato:

El representante legal del sindicato, Un miembro del Comité Ejecutivo y del sindicato, y dos asesores miembros del sindicato, nombrados por la directiva del mismo.

Para la elección de los miembros de la Comisión Mixta de Productividad y Calidad, por parte del sindicato, éste debe designarlos con base en la experiencia y conocimientos en el área de producción, además de que es

¹¹⁶ C.P. Ramírez Robles, Esther Ma., Ma. Antonieta Martín Granados, Luis Guillermo Delgado Padua, Javier Belmar Sánchez, *Convenios para el Establecimiento de Bonos de Productividad y Calidad*, año II, No.14, noviembre, México, 1993, p.88.

recomendable que haya un representante por cada área, ya sea finanzas, mercadotecnia, recursos humanos, etc.,

De igual manera, debe establecerse que cada representante tendrá derecho a un voto y para el caso de conflicto estipular quien ejercerá el voto de calidad.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN MIXTA PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

Entre las funciones más importantes de la Comisión Mixta de Productividad y Calidad, se encuentran¹¹⁷:

- 1) Elaborar los programas de productividad y calidad que contemplen: Diagnóstico de la problemática y limitaciones al incremento de la productividad, definición de acciones, parámetros para la medición de la productividad, establecimiento de las bases para el pago de bonos de productividad.

- 2) Elaborar proyecto de Convenio y programa de Productividad.

¹¹⁷ HERNANDEZ y Rodríguez, Sergio, *Incrementos Salariales por Productividad (Segunda Parte)*, Revista Laboral, año II, No. 14, noviembre. México, 1993, p.77.

- 3) **Supervisar que el convenio y programa de productividad se aplique en la empresa.**
- 4) **Establecer subcomisiones que midan periódicamente la productividad de acuerdo al área de trabajo.**
- 5) **En caso de conflicto solucionar las divergencias que con motivo de la aplicación de las estipulaciones determinadas en el convenio y programas de productividad se susciten.**
- 6) **Proponer alternativas de solución a la problemática de la productividad en la empresa.**
- 7) **Determinación de las bases para repartir la productividad incrementada.**
- 8) **Definir en qué consiste el bono de productividad para toda la empresa, es decir, por áreas, por trabajador de acuerdo a la naturaleza del trabajo.**
- 9) **Especificar la periodicidad del pago del bono de productividad, la cual puede ser: semanal, quincenal, mensual, bimestral, trimestral, semestral o anual.**

- 10) Establecer estándares de producción ideal considerando cantidad, calidad, costo, etc., así como unidades de medida de cada proceso ya sea litros, kilogramos, piezas etc.

En cuanto a la fundamentación jurídica de la Comisión Mixta de Productividad y Calidad, la Ley Federal del Trabajo omite preceptos de formalización, en consecuencia, se debe proceder a su regulación jurídica.

OBJETIVOS QUE DEBE PERSEGUIR LA COMISIÓN MIXTA DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

- Definir cuál es el objetivo primordial de la Comisión Mixta de Productividad, así como de la empresa.
- Especificar qué se pretende que la empresa logre y llegue a ser en el mercado y qué propuestas se ejecutarán para llevarlas a cabo.

Una vez que se ha determinado lo anterior, debe levantarse un acta de la primera sesión, en la cual se asentará, lugar, fecha, objetivo de la sesión, firma de las partes que manifiestan su acuerdo, y los nombres y firmas de los representantes de la comisión.

**DOCUMENTOS QUE INTEGRAN EL EXPEDIENTE INICIAL DE
AMBAS COMISIONES**

- 1) **Acta de designación de representantes de la empresa.**
- 2) **Acta de designación de los representantes de los trabajadores o nombramiento por parte del sindicato, en su caso.**
- 3) **Acta constitutiva de la Comisión Mixta.**
- 4) **Bases generales para su funcionamiento.**

5) INTEGRACIÓN DE LOS BONOS DE PRODUCTIVIDAD AL SALARIO

El empresario al igual que el trabajador siempre están deseosos de saber si un Bono de Productividad integra el salario, a este respecto el Seguro Social, INFONAVIT, han emitido criterios en el sentido de que los mismos son integrables al salario de los trabajadores tanto para efectos del cálculo de indemnizaciones, como para la determinación de cuotas y aportaciones, entre los cuales están:

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

JEFATURA DE AUDITORIA A PATRONES

Concepto: Premios de Producción

SI FORMA 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; asimismo, 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 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)".

Oficio No. 395/4000, de fecha 4 de diciembre de 1984, emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones.

Oficio No. 395/2256, del 16 de diciembre de 1986, emitido por la Jefatura de Auditoría a Patrones.

Oficio No. 2080, de fecha 26 de noviembre de 1986, expedido por la Jefatura de Auditoría a Patrones.

Acuerdo del Consejo Técnico

Confirmado 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 año de referencia, en su punto 11, establece:

“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...”

“Criterios jurídicos”. 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 o 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 del artículo 143 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 entrega al trabajador por sus servicios y, en general, todas las ventajas económicas que obtiene el trabajador por sus servicios, y, en general, todas las ventajas económicas que obtiene el trabajador del patrón. Ahora bien, el mismo precepto citado menciona explícita y exhaustivamente los conceptos que se excluyen de la base 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 extendiéndose 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.

A continuación, se transcriben dos resoluciones de las autoridades de amparo dictadas en este sentido:

alimentación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad, o prestación que se entrega al trabajador por sus servicios y, en general, todas las ventajas económicas que obtiene el trabajador por sus servicios, y, en general, todas las ventajas económicas que obtiene el trabajador del patrón. Ahora bien, el mismo precepto citado menciona explícita y exhaustivamente los conceptos que se excluyen de la base 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 extendiéndose 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.

A continuación, se transcriben dos resoluciones de las autoridades de amparo dictadas en este sentido:

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 le 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

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Época: 8A
Tomo: VIII. Diciembre
Tesis: V. lo. 14L
Página: 299.
Clave: TCO51014 LAB

PRECEDENTES:

Amparo directo 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 ciertas cantidades como bonificaciones que le otorgaban como incentivo por los avances de la obra, esas bonificaciones forman parte de su salario.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
Fuente: Semanario Judicial de la Federación
Época: 8A

Tomo II **II. SEGUNDA PARTE-2**

Tesis: **63**

Página: **510**

Clave: **TCO13063 LAB**

PRECEDENTES

Amparo directo 8253/88. Sergio Cortés Vielma. 17 de agosto de 1988.

Unanimidad de votos. Ponente: Adolfo O. Aragón Méndez. Secretario:

Salvador Arriaga García.

CONCLUSIONES

1. El Derecho Económico, es conjunto de normas jurídicas y económicas que regulan la micro y macroeconomía del Estado derivadas de la Constitución, y que los entes públicos y privados en sus relaciones ponen en práctica.

2. Aunque sus antecedentes son muy variados, los más fidedignos los encontramos en Querétaro, lugar en el que se promulgó la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1917, cuya esencia contempló principios de derecho económico y social., los cuales se enmarcan en los artículos 3o., 5o, 14, 16, 25, 26, 27, 28, 31, 49, 65, 69, 73, 74, 115, 123, 126, 131, y finalmente el artículo 134.

3. El objeto del Derecho Económico se integra por 2 tipos de normas: las jurídicas o formales y las económicas o materiales, las primeras son aquéllas que contempla nuestra Constitución, es decir, son el contenido y esencia de la norma; las segundas son aquéllas en las cuales la ejecución de la norma se materializa. En razón de lo anterior. serán las normas jurídicas las que rijan la conducta del individuo, y las económicas regulen las relaciones de producción de bienes y servicios.

4. El Derecho Económico y el Derecho del Trabajo mantienen relaciones estrechas, porque el problema del trabajo interesa por igual a ambas materias; al primero en cuanto a que del trabajo, se origine un beneficio económico para los factores de la producción, y al segundo la relación de trabajo entre el trabajador y el patrón.

5. La vinculación entre dichas ramas del derecho, existe en virtud de su afinidad, ya que son consideradas Derechos Sociales, toda vez que el Derecho del Trabajo es un Derecho Social porque protege y reivindica a los trabajadores como clase económicamente débil, y el Derecho Económico es un instrumento del cambio social, en razón de que impulsa a la transformación de las relaciones económicas tanto colectivas como individuales en la sociedad.

6. La empresa es la organización económica lucrativa integrada por trabajadores y directivos, cuyo fin social es producir riqueza, distribuir bienes y servicios, generar empleos y mejorar el nivel de vida de los trabajadores en la sociedad.

7. Los recursos humanos son los elementos más importantes de la empresa, mismos que deben estar capacitados y motivados para llevar a cabo un trabajo de calidad, los cuales deben ser valorados y ubicados en condiciones adecuadas para desarrollar eficientemente sus labores, para tal efecto el trabajador, debe tener la oportunidad de aportar ideas relativas a sus labores, ingresos suficientes, posibilidad de superación, estabilidad en el empleo, etc. De lo anterior, se obtendrá que el trabajador demuestre su esfuerzo en hacer las cosas bien, además la empresa conseguirá más rápidamente los objetivos de productividad.

8. La productividad es el resultado del eficiente desempeño de una actividad para obtener ya sea servicios o bienes, optimizando el aprovechamiento de los recursos.

9. Ante el TLC, México ofrece a las empresas extranjeras como una ventaja el costo salarial, la cual es su ventaja competitiva, en virtud de que el salario mínimo es de nueve a diez veces menor al que se paga en Estados Unidos y Canadá; al mismo tiempo los índices de productividad son una desventaja para dichas empresas.

10. El salario del trabajador debe recobrar su valor real de acuerdo a los niveles de inflación, para que así existan mejores condiciones de vida para la familia del trabajador y éste a su vez incremente su productividad, y en consecuencia, se propicie una mejor distribución de la riqueza.

11. En los últimos cuatro años para elevar la productividad se ha recurrido a una reconversión de la contratación colectiva. En este sentido, el sector empresarial busca generar mayor rentabilidad a costa del abaratamiento de la mano de obra y no por la introducción de tecnología de punta y planeación de sistemas de organización.

12. La necesidad de aplicación de la productividad y sus objetivos se encuentran encaminados a optimizar los recursos humanos, mejorar condiciones de trabajo, elevar el nivel de vida de los trabajadores, reducción de costos, pago de salarios conforme a la productividad del trabajador.

13. Entre los factores que inciden en el incremento de la productividad, están: Factores de carácter natural, que son la tierra, los recursos naturales, el clima, etc.; Factores técnico-materiales, electrificación, mecanización y automatización, quimización y desarrollo de nuevas materias primas, etc.; Factores económico-sociales, elevación del nivel técnico cultural y profesional de los trabajadores, mejoramiento del bienestar material, pago del salario según la calidad y cantidad de trabajo, etc.

14. La productividad de los trabajadores no debe suponer que el trabajador aporte un mayor esfuerzo, toda vez que la misma debe ser alcanzada dentro de los parámetros normales de esmero y dedicación, sin que ésta origine que el cumplimiento de su labor se realice en extremos incompatibles con su dignidad, salud, seguridad, etc.

15. Medir la productividad es un problema global, difícil de medir o expresar. Pero, en la actualidad se plantea la necesidad de juzgar la eficiencia de sistemas, que originen comportamientos para impulsar mejoras en la productividad.

16. Existen opiniones que versan sobre la medición de la misma en relación a la totalidad de insumos empleados o en particular con alguno, entendiéndose por insumos los materiales, máquinas y la mano de obra.

17. No existe un método exacto que plantee la medición de la productividad, en razón de la diversidad de trabajos manuales e intelectuales no es posible medirlos y expresarlos todos, ya que en ciertos casos sólo puede ser una productividad subjetiva. En razón de lo anterior, se deben plantear parámetros de medición, los más cercanos a la realidad de acuerdo a la naturaleza del trabajo realizado.

18. Los elementos que integran la productividad en la jornada de trabajo son:

- a) La jornada de trabajo como horas efectivas de trabajo, en la cual se contemple la eficiencia, eficacia, calidad y motivación.
- b) Disponibilidad del trabajador a prestar sus servicios con esmero y dedicación.
- c) Buen ambiente de trabajo y trato.
- d) Salarios acordes a las necesidades del nivel de vida.
- e) Que el trabajador cuente con la capacitación y habilidades para realizar el trabajo.
- f) El uso de maquinaria y tecnología de punta.

19. La finalidad de la productividad debe ser el ofrecer a los trabajadores mejoras en las condiciones de vida y laborales, mayores ingresos reales, obtener bienes y servicios de buena calidad a un costo y precio accesible.

20. La productividad como acepción ha sido utilizada por décadas en México y a nivel Internacional, por diversas materias, como son la administración, economía, etc., y en diversas áreas de las ciencias sociales, pero en el área jurídica su conceptualización y reconocimiento es inexistente.

21. En virtud de ser un concepto totalmente nuevo en la teoría jurídica es indispensable que la ley establezca un marco jurídico del concepto con toda la estructura jurídica que lo implica.

22. Es conveniente señalar que si no existe una regulación de lo qué es la productividad, menos aún la hay con respecto a los Bonos de Productividad.

23. La Ley Federal del Trabajo debe contemplar legalmente esta figura económico-jurídica estableciendo, las disposiciones legales conducentes, aportando una definición de lo qué es el Bono de Productividad, parámetros de medición aproximados de acuerdo a la naturaleza del trabajo que sea susceptible medir y la obligatoriedad de la remuneración de esos bonos por parte de las empresas, en el supuesto de que los trabajadores sean productivos.

24. Los Bonos de Productividad son un estímulo económico para los trabajadores que durante un periodo ya sea mensual, bimestral, semestral o anual, reciben por concepto de su desempeño en sus labores cumpliendo metas de trabajo.

25. Por lo que respecta a la determinación del importe del Bono de Productividad, se debe analizar: la naturaleza de la actividad de la empresa, el porcentaje que se establezca en el Convenio de Productividad y Calidad entre sindicatos y empresas, pagar el bono en proporción a la eficiencia obtenida en los trabajos realizados.

26. En lo que concierne a los Convenios de Productividad y Calidad y a los Bonos de Productividad, estas figuras no tienen una regulación en la Ley, por lo tanto, es necesario se integren en la misma.

27. Asimismo, en la práctica los Contratos Colectivos estipulan de manera general, una cláusula relativa a la productividad, la cual estará vinculada al Convenio de Productividad y Calidad, en el cual se especificará en detalle desde una definición de Bono de Productividad hasta los medios para incrementarla, el porcentaje que se paga con relación al bono, las partes obligadas, etc. De igual manera, en los Convenios de Productividad es necesario que las partes se reconozcan la personalidad, el objeto del convenio,

la vigencia del mismo. Además de manifestar en dicho instrumento la voluntad de elevar la productividad y los salarios de trabajadores tomando en cuenta los Bonos de Productividad.

28. La Comisión Mixta de Productividad y Calidad es un órgano técnico-administrativo, la cual debe estar conformada por representantes de los trabajadores y del patrón, con carácter propositivo, cuya finalidad es promover, supervisar, analizar y resolver la problemática de la productividad en la empresa.

Además de proponer programas de mejoramiento de la productividad; establecer el concepto de bono de productividad y determinar la forma de pago ya sea colectivo o individual, por áreas de trabajo, etc., establecer cada cuando se pagará el bono que puede ser: semanal, quincenal, mensual, bimestral, trimestral, semestral o anual, dependiendo de la periodicidad que se acuerde, determinar metas y objetivos a alcanzar conforme a un programa de productividad, establecer parámetros de medición de la productividad según el trabajo que se lleve a cabo.

29. La Comisión Mixta de Productividad y Calidad que debe existir en cada empresa, carece de regulación jurídica, por lo tanto es necesario que sea contemplada en la ley dicha figura con las disposiciones correspondientes en cuanto a registro y criterios orientadores para su integración.

30. Por no existir base legal que establezca la constitución de una Comisión Mixta de Productividad y Calidad, se limita su formalización, pero puede existir por el consentimiento de las partes.

31. Se propone que en cada empresa se constituya una Comisión de Capacitación y Adiestramiento y otra Comisión de Productividad y Calidad con distintos integrantes, con la finalidad de que cada Comisión asuma la responsabilidad de sus funciones. Ambas comisiones deben contemplar reuniones periódicas para intercambiar puntos de vista, y así evitar duplicidad de funciones.

32. De lo anteriormente expuesto, se concluye que para elevar la productividad no debe dependerse nada más de la mano de obra del trabajador, sino que también deben considerarse los factores naturales, técnico-materiales, económico-sociales, y de organización.

BIBLIOGRAFÍA

ASTUDILLO Ursúa, Pedro, *Elementos de Teoría Económica*, Editorial Porrúa, México, 1988.

Bureau International du Travail, *La Mesure de la Productivité du Travail*, Editorial Bureau International du Travail, Gêneve, 1969.

CAVAZOS Flores, Baltasar, *Lecciones de Derecho Laboral*, Cuarta edición, Editorial Trillas, México, 1985.

CAVAZOS Flores, Baltasar, Baltasar Cavazos Chena, Guillermo Cavazos Chena, *Hacia un nuevo Derecho Laboral, Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de E.U. y Canadá y el Derecho Laboral mexicano, T.L.C.*, Segunda edición, Editorial Trillas, México, 1994.

CORNEJO y Rosado, Miguel Angel, *Excelencia la Nueva Competencia*, Editorial Grad S.A. de C.V., México, 1993.

DÁVALOS, José, *Derecho del Trabajo I*, Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1988.

DE BUEN, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1986, tomos I. y II.

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Décimo Segunda edición, Editorial Porrúa, México, 1990, tomo I.

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho del Trabajo*, Sexta edición, Editorial Porrúa, México, 1991, tomo II.

DE FERRARI, Francisco, *Derecho del Trabajo*, Segunda edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1977, tomos I, II y III

DOMÍNGUEZ Vargas, Sergio, *Teoría Económica Nociones Elementales*, Novena edición, Editorial Porrúa, México, 1981.

FARJAT, Gérard, *Droit Economique*, Editorial Themis, París, 1971.

FOURRIER, Charles, *Droit Public Economique*, Editorial Les Cours de Droit, París, 1979.

GARY S. Becker, *EL capital Humano*, Alianza Editorial, Madrid, 1983.

GÓMEZ Granillo, Moisés, *Teoría Económica*, Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1987.

GONZÁLEZ Rodríguez, Lázaro, *Introducción al Estudio de la Economía del Trabajo*, Editorial de Ciencias Sociales. Ciudad de la Habana, 1979.

KOTARO, Tsujimura, *La Medición de la Productividad*, Editorial Organización Asiática, de Prod. México, 1963

MALI, Paul, *Improving Total Productivity*, Editorial John Wiley S. Sons., New York, 1978.

MUÑOZ Ramón, Roberto, *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1993, tomo II.

M. Sánchez Gil, *Concepto económico de empresa*, Compañía Bibliográfica Española, S.A., Madrid, 1964.

PALACIOS LUNA, Manuel, *El Derecho Económico en México*, Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1990.

PAZOS Luis, *Ciencia y Teoría Económica*, 17a. impresión, Editorial Diana, México, 1991.

RANGEL Couto, Hugo, *El Derecho Económico*, Cuarta edición, Editorial Porrúa, México, 1986.

REYES Ponce, Agustín, *Administración de Empresas (teoría y práctica)* Vigésima Octava reimpresión, Editorial Limusa, México, 1993, Segunda parte.

SERRA Rojas, Andrés, *Derecho Económico*, Tercera edición, Editorial Porrúa, México, 1993.

THIERAUF, Robert, J., Klekan Robert C., Greeding, Daniel W., *Principios y Aplicaciones de la Administración*, Segunda reimpresión, Editorial Limusa, México, 1993.

TRUEBA Urbina, Alberto, *Derecho Social Mexicano*, Editorial Porrúa, México, 1978.

WITKER, Jorge. *Curso de Derecho Económico*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1989.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 110a. edición,
Editorial Porrúa, México, 1996.

Ley Federal del Trabajo, Tercera edición,
Editorial Harla, México, 1993.

Ley Orgánica de la Administración Pública, Trigésima edición,
Editorial Porrúa, 1994.

Código Civil, Sexagésima. edición,
Editorial Porrúa, México, 1995.

HEMEROGRAFÍA

AMEZCUA Ornelas Norahenid, *Bonos o Incentivos de Productividad*,
(Manejo Jurídico Práctico), Revista Laboral, año III, No. 27, diciembre,
México, 1994.

ANGUIANO Rodríguez, Guillermo, *Productividad ante la Crisis*, Revista
Laboral, año III, No. 32, mayo, México, 1995.

ARRIAGA Reséndiz, Raúl, *La Jornada de Trabajo*, Revista Laboral, año I, No.5, febrero, México, 1993.

HERNÁNDEZ y Rodríguez, Sergio, *Calidad Total y Productividad*, Revista Laboral, año I, No.1, octubre, México, 1992.

HERNÁNDEZ y Rodríguez, Sergio, *Incrementos Salariales por Productividad*, (Primera Parte), Revista Laboral, año II, No.13, octubre, México, 1993.

HERNÁNDEZ y Rodríguez, Sergio, *Incrementos Salariales por Productividad*, (Segunda Parte), Revista Laboral, año II, No.14, noviembre, México, 1993.

HERNÁNDEZ y Rodríguez, Sergio, *Productividad, Calidad y Capacitación*, (Modelo de Sistema de Bono de Productividad) Revista Laboral, año II, No.17., febrero, México, 1994.

MARQUET Guerrero, Porfirio, *Marco Jurídico de la Capacitación*, Revista Laboral, año I, No. 11, agosto, México, 1993.

JIMÉNEZ Alonso, Jorge, *Salario y Productividad*, Revista Laboral, año II, No. 12, septiembre, México, 1993.

LACAVEX Berumen, Aurora Ma., *Incentivos Laborales*. Revista Laboral, año IV, No. 41, febrero, México, 1996.

LÓPEZ Francisco, Sergio Hernández y Rodríguez, *Bonos por Productividad Impacto y Estrategia*, Revista Laboral, año II, No. 15, diciembre, 1993.

MORALES Verónica, Eladio Morales, Marcela Moreno, Ernesto Horda, Carmina Rosa Paredes, Mayté Planell y Guillermo Peláez, *Calidad Total, Productividad y el Derecho del Trabajo*, Revista Laboral año II, No.22, julio, México, 1994.

RAMÍREZ Robles, Esther Ma., Ma. Antonieta Martín Granados, Luis Guillermo Delgado Pedroza, Javier Belmares Sánchez, *Convenios para el Establecimiento de Bonos de Productividad y Calidad*, año II, No.14, noviembre, México, 1993.

REZA Trosino, Carlos, *Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento*, Revista Laboral, año I, No.5, febrero, México, 1993.

RENTERÍA Hernández, Luis Jorge, *Mecánica del Emplazamiento a Huelga*,
Revista Laboral, año II, No.24, septiembre, México, 1994.

REYNOSO Castillo, Carlos, *Enfoque jurídico de la Productividad*, Revista
Laboral, año III, No. 25, octubre, México, 1994.

SANABRIA Guzmán, Beatriz, *Las Comisiones Mixtas de Capacitación y
Adiestramiento*, Revista Laboral, año III, No. 34, julio, México, 1995.

WILDE G. Roberto. *Salarios y Devaluación*, La Jornada Laboral, año III,
No. 48, enero, México, 1995.

DICCIONARIOS

CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*,
Edición 21a., Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1989. tomos III y
VI.

Enciclopedia Jurídica OMEBA, Argentina Buenos Aires, Driskill. S.A.,
tomo II., 1979.