

216
2j



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**LA PRODUCTIVIDAD PARA DETERMINAR
EL SALARIO DE LOS TRABAJADORES**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A ,
GILBERTO GONZALEZ CASTRO



MEXICO, D. F.

1996



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.

A MI MADRE,
ya que sin su esfuerzo
no habría podido terminar
de ninguna forma.
GRACIAS.

*A MIS HERMANOS, ABUELO,
Y PADRE,*
por su paciencia y estímulo.
GRACIAS.

*A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO
Y A LA FACULTAD DE DERECHO,*
que me dan la oportunidad
de comenzar mis sueños y
lograr mis metas.
GRACIAS.

A MIS AMIGOS,
por su apoyo en todo momento.
GRACIAS.

A C...H...A,
por sus desvelos y compañía.
GRACIAS.

A MI ASESOR DE TESIS,
por su tiempo y por creer
en el presente trabajo
GRACIAS.

INTRODUCCION

Para la elaboración del presente trabajo hemos querido partir de las bases del derecho del trabajo, recordando los conceptos fundamentales de éste que van desde el concepto de esta materia, el de trabajador, patrón, relación de trabajo, condiciones de trabajo, salario, incluyendo tanto puntos de vista de los autores nacionales como de los extranjeros, asimismo la regulación que hace la Ley Federal del Trabajo, sin olvidar por supuesto, los antecedentes de algunas figuras jurídicas.

Después de establecer las bases de nuestro trabajo, analizaremos ciertos conceptos que nos permitirán entender a la productividad, figura central de este trabajo, y de allí estudiaremos las diferentes figuras que de una u otra forma se relacionan con ella, así como las ideas y teorías que han surgido en su entorno, para posteriormente establecer el punto de vista que nos sirva de guía durante el desarrollo de nuestra propuesta.

Encontramos que el ingreso que puede recibirse con la productividad puede ser complementario o bien el que reciba el trabajador por su actividad normal (hasta el momento es un complemento).

Los estudios acerca de la productividad en nuestra materia no son muchos por lo cual tuvimos que recurrir a fuentes diversas que principalmente se enfocan a aspectos económicos, que es la materia que hasta el momento más ha tratado a esta figura, así mismo acudimos a los acuerdos celebrados entre algunas empresas con los sindicatos o con los mismos trabajadores.

Con la propuesta del presente trabajo no se trata de que los derechos de los

trabajadores se restrinjan o que se vean limitados, sino por el contrario que se aumenten sus posibilidades de mejorar su ingreso, así como que con ello el patrón también vea mejorado su sistema de producción, es decir la productividad debe permitir la obtención de beneficios para las partes integrantes de la relación laboral, aprovechando los esfuerzos de los mismos.

Los principios protectores del trabajo no se ven afectados pero si habrá que ser muy cuidadoso en la forma de su aplicación y la forma en que se deberá de integrar el salario en base al ingreso de la productividad.

Al adentrarnos en el estudio de nuestro tema de investigación descubrimos que la productividad no sólo es un sistema de trabajo que se incluye en los centros laborales, para ser mejores, sino que consiste en toda una cultura, por lo que para su adecuada implantación debemos de modificar no sólo las Leyes sino toda nuestra forma de vida, pues creemos que con la promulgación y publicación de una Ley no es suficiente para que se implanten programas de productividad y estos funcionen.

En el último capítulo de este trabajo hacemos un estudio comparativo de la Legislación de los países con los que México suscribió el Tratado de Libre Comercio ya que de una u otra forma las relaciones con Canadá y Estados Unidos se verán incrementadas, incluyendo a las relaciones de trabajo que sufrirán cambios se quiera o no, hablándose incluso de una reforma a la Ley para adecuarla a los tiempos que estamos viviendo.

Analizamos brevemente la reglamentación del Tratado de Libre Comercio para saber hasta que punto se tratan los derechos de los trabajadores en su texto, así como el Acuerdo Paralelo en Materia Laboral, que se suscribe en torno al Tratado.

Siendo la conclusión a la que llegamos que se puede dar una reforma a la Ley sin ser afectados los derechos de los trabajadores cuidando la adecuada implantación de los programas de incremento para la productividad.

**"La productividad es la única vía para aumentar las
percepciones reales de los trabajadores."**

Secretario del Trabajo y Previsión Social.

Santiago Oñate Laborde.

PROLOGO

A forma de prólogo incluye el comentario que realiza Jorge Delgado García en El Economista que refleja el sentir de lo que debe de ser la productividad (aunque el autor no lo señale expresamente así):

"La actual crisis que vive nuestro país en todos los órdenes de la vida social (económico, político, de valores, etc.) está poniendo a prueba la solidez de las organizaciones, los liderasgos al interior de las mismas y los valores comunitarios de sus integrantes. Para el caso de las empresas resulta indispensable el que redefinan sus estrategias laborales ante las nuevas circunstancias y expectativas socio-económicas que estamos viviendo a partir de la devaluación. Ciertamente antes de éstas ya experimentaban las empresas una situación adversa pues el mercado estaba deprimido y el mercado de competencia planteaba retos difíciles de enfrentar, pero la actitud de fondo de empresarios y trabajadores seguía siendo de confianza. Hoy, a unos cuantos días de ocurrida la devaluación, una nube de pesimismo cubre la país que es preciso reconocer para poderla demostrar, a pesar de ello también constatamos el carácter tolerante y laborioso de nuestro pueblo y de nuestros trabajadores.

Las empresas tendrán que realizar un esfuerzo especial para coincidir sus planes productivos y en muchos casos de sobrevivencia con un programa integral de salud y estabilidad que logre crear un ambiente de trabajo e integración con el que puedan soportarse los conflictos que puedan surgir como resultado de las expectativas frustradas y de las inconformidades por un ingreso lastimado.

Estas estrategias desde nuestro punto de vista, deberán tener los siguientes

elementos:

Un programa amplio y consistente de información sobre la marcha de la economía y la situación de las empresas. Lo que hoy más que nunca estamos necesitando todos los mexicanos es información veraz y oportuna, y al interior de las empresas esta necesidad es una verdadera exigencia de salud organizacional. la ausencia de información siempre es llenada de suposiciones.

Un programa orientado a mantener o crear la integración de los grupos de trabajo y con la consecuente identificación de empleados y trabajadores con la empresa. Es indispensable promover el sentido de pertenencia que aunque siempre es una aspiración de los trabajadores hoy es urgente. Si ya les fallo el gobierno,, los jefes y la administración no les pueden fallar.

Consolidar los liderazgos y el sano ejercicio de la jefatura. la práctica del mando debe mantener en equilibrio la firmeza y la cercanía. Firmeza en relación al logro de metas, la productividad, el no desperdicio y la calidad. La cercanía en cuanto al apoyo socio-emocional en los grupos de trabajo y el reconocimiento a los esfuerzos.

Impulsar la participación y la consulta a todos lo niveles. Es fundamental propiciar la creatividad en todas las áreas y departamentos de las empresas; los trabajadores y los directivos tienen mucho que aportar y en una situación de emergencia como la que hoy vivimos siempre aportan si se crean las condiciones para ello.

Intensificar los planes de capacitación y entrenamiento en el lugar de trabajo. Se tiene que hacer un esfuerzo continuado por capitalizar la experiencia acumulada que tienen las empresas. Una medida útil en este sentido es habilitar al buen trabajador como

entrenador de los nuevos empleados y de los que requieran apoyo para mejorar su desempeño. Con mucha frecuencia la capacitación verdaderamente útil es la que se da al pie de la máquina y en relación con los problemas específicos de los trabajadores.

Involucrar a la representación sindical a través de programas de desarrollo laboral que los disponga a participar y comprometerse en la estrategia general de la empresa. En este sentido las administraciones de las empresas tendrán que impulsar y apoyar ellas mismas los proyectos de formación y concientización laborales, pues desgraciadamente muchas centrales sindicales aún permanecen alejadas de los comités y delegados de las empresas. Evidentemente esta labor subsidiaria tendrá que realizarse con decisión pero también con delicadeza para no lastimar susceptibilidades.

Los anteriores son sólo algunos de los elementos que consideramos indispensables para constituir una estrategia que mantenga o promueva la salud laboral en las organizaciones en una situación crítica como la estamos enfrentando.

INDICE

INTRODUCCION

PROLOGO

INDICE

CAPITULO PRIMERO

I CONCEPTOS GENERALES

1.1 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO	1
1.2 BREVES CONSIDERACIONES RESPECTO AL DERECHO DEL TRABAJO	12
A).- El Trabajo Considerado como un Derecho y Deber Sociales;	
B).- Libertad y Derecho del Trabajo;	
C).- Igualdad y Derecho del Trabajo.	
1.3 TRABAJADOR (CONCEPTO)	19
A).- TRABAJADOR DE CONFIANZA	
1.4 ALGUNAS IDEAS RELATIVAS AL PATRON.....	26
1.5 RELACION DE TRABAJO	30

1.6 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	34
1.7 CONSIDERACIONES EN TORNO AL CONTRATO Y A LA RELACION DE TRABAJO.	36
1.8 CONDICIONES DE TRABAJO	37
1.9 LA JORNADA DE TRABAJO (CONCEPTO)	40
1.10 PRINCIPIOS DE LA JORNADA DE TRABAJO	42
1. - JORNADA MAXIMA	
A) .- ASPECTO FISICO	
B) .- ASPECTO EMOCIONAL O PSICOLOGICO	
C) .- ASPECTO SOCIOCULTURAL	
D) .- ASPECTO ECONOMICO	
2. - JORNADA HUMANITARIA	
1.11 TIPOS DE JORNADA DE TRABAJO	46
1.12 CUESTIONAMIENTO SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO	53
1.13 CONCEPTOS DE SALARIO Y PRODUCTIVIDAD	56

CAPITULO SEGUNDO

II ANTECEDENTES

2.1 EVOLUCION DE LA JORNADA DE TRABAJO	57
2.2 REGLAMENTACION DE LA JORNADA DE TRABAJO	61

2.3 LA JORNADA DE TRABAJO EN MEXICO	64
A).- ANTES DE LA CONSTITUCION DE 1917	
B).- LA JORNADA DE TRABAJO EN LA CONSTITUCION DE 1917	
C).- LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
2.4 COMO SURGE EL PRIMER TIPO DE SALARIO	69
(ANTECEDENTES)	
A).- EL SALARIO EN ROMA	
B).- EL SALARIO EN MEXICO	
C).- REGULACION DEL SALARIO ANTES DE LA CONSTITUCION DE 1917	
2.5 EL SALARIO EN LA CONSTITUCION DE 1917	73
2.6 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL SALARIO	75
2.7 ANTECEDENTES DE LA PRODUCTIVIDAD	78
A).- GENERALIDADES	
1.- TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO	
2.- TEORIA DEL SALARIO COMO RENDIMIENTO	
3.- TRABAJO A DESTAJO	

CAPITULO TERCERO

III EL SALARIO

3.1 EL SALARIO (CONCEPTO)	83
3.2 CARACTERISTICAS DEL SALARIO	83

- A) . - EL SALARIO DEBE PAGARSE EN MONEDA DEL CURSO
 - B) . - REMUNERADOR
 - C) . - DEBE SER DETERMINABLE O DETERMINADO
 - D) . - SUFICIENTE
 - E) . - DEBE CUBRIRSE PERIODICAMENTE
 - F) . - SER EQUIVALENTE AL MINIMO
 - G) . - DEBE SER APROPIADO Y PROPORCIONADO
- EL SALARIO EN ESPECIE AL QUE DEBE SER EN EFECTIVO.

3.3 PRINCIPIOS PROTECTORES DEL SALARIO 97

1. - DEFENSA DEL SALARIO CONTRA EL PATRON

- A) . - LA PROHIBICION DEL TRUKS-SYSTEM Y DE LA TIENDA DE RAYA
- B) . - EL LUGAR DE PAGO DEL SALARIO
- C) . - LA PROHIBICION DE LAS MULTAS
- D) . - LA PROHIBICION GENERAL DE LOS DESCUENTOS Y SUS EXCEPCIONES
- E) . - PROHIBICION DE LA COMPENSACION
- F) . - PROHIBICION DE REDUCIR LOS SALARIOS

2. - DEFENSA DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR

- A) . - LA OBLIGACION DE PAGAR EL SALARIO DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR
- B) . - LA NULIDAD DE LA CESION DE LOS SALARIOS
- C) . - LA INEMBARGABILIDAD DE LOS SALARIOS

3. - LA DEFENSA DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRON

3.4 TIPOS DE SALARIO	109
A) .- POR UNIDAD DE TIEMPO	
B) .- POR UNIDAD DE OBRA	
C) .- POR COMISION	
D) .- A PRECIO ALZADO	
E) .- DE CUALQUIER OTRA FORMA	
3.5 CONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 97	119
DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
3.6 ALGUNOS COMENTARIOS RELATIVOS AL	120
SALARIO MINIMO	
3.7 QUIEN ESTABLECE LOS SALARIOS	122
3.8 TIEMPO Y LUGAR EN QUE DEBEN PAGARSE	124
LOS SALARIOS	

CAPITULO CUARTO

IV LA PRODUCTIVIDAD

4.1 DIFERENCIA ENTRE PRODUCTIVIDAD LABORAL	127
Y ECONOMICA (MERCANTIL)	
4.2 ELEMENTOS QUE INTERVIENEN PARA AUMENTAR	131
LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR	
A) .- EDUCACION	
B) .- CAPACITACION	
C) .- MULTIHABILIDADES	
D) .- OTRAS	
4.3 COMENTARIOS ACERCA DE LA CALIDAD LA	145

COMPETENCIA Y LA CAPACITACION

4.4 RELACION ENTRE PRODUCTIVIDAD Y SALARIO	147
4.5 LA PRODUCTIVIDAD COMO FORMA PARA RETRIBUIR	149
AL TRABAJADOR	
4.6 PAGO POR DIA O POR HORA	154
4.7 POSIBLE VARIACION DEL SALARIO MINIMO	157
4.8 LA PRODUCTIVIDAD APLICADA A NUESTRA	159
MATERIA	
4.9 CONSIDERACIONES DE LA JORNADA DE TRABAJO	161
PARA EL PAGO POR PRODUCTIVIDAD	
4.10 REQUISITOS DE FORMA PARA QUE OPERE ESTA	164
FIGURA	
A) .- FORMALIDADES	
B) .- TIPOS DE TRABAJO A LOS CUALES SE PUEDE	
APLICAR ESTE PROGRAMA	
4.11 MODIFICACIONES AL MARCO LEGAL	172

CAPITULO QUINTO

V DERECHO COMPARADO

5.1 LEGISLACION EN ESTADOS UNIDOS	180
1.- SALARIO	
2.- JORNADA DE TRABAJO	

3.- PRODUCTIVIDAD	
5.2 CANADA	186
1.- SALARIO	
2.- JORNADA DE TRABAJO	
3.- PRODUCTIVIDAD	
5.3 BREVES COMENTARIOS RESPECTO A ESTAS	190
LEGISLACIONES EN RELACION CON NUESTRO PAIS	
5.4 TRATADO DE LIBRE COMERCIO	192
5.5 ACUERDO PARALELO EN MATERIA DE TRABAJO	194
(TRATADO DE LIBRE COMERCIO)	
A).- FINALIDADES	
B).- COMPROMISOS DE LAS PARTES	
C).- ORGANISMOS CREADOS CON BASE EN EL	
ACUERDO EN MATERIA LABORAL	
1.- INTEGRACION Y FUNCIONES	
2.- SOLUCION DE CONTROVERSIAS	
3.- PROGRAMAS DE COOPERACION	
5.6 BREVES COMENTARIOS REPECTO AL ACUERDO PARALELO...	200
EN MATERIA DEL TRABAJO	
CONCLUSIONES	203
BIBLIOGRAFIA.....	207
ANEXOS	

CAPITULO PRIMERO

I CONCEPTOS GENERALES

1.1 CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO

La definición del Derecho del Trabajo ha sido expresada por diversos autores y desde distintos puntos de vista, por lo que en este punto se tocarán sólo algunas de ellas, en virtud de que no es el fin del presente apartado el adentrarnos en este tema sino establecer aquella que se acerque más a nuestro pensamiento, esto no quiere decir que las definiciones dadas por los demás autores carezcan de profundidad, sino que para la elaboración de este trabajo se requiere fijar una base de la cuál partir.

De entre las definiciones de los autores nacionales encontramos las siguientes:

Mario de la Cueva¹, apunta: "El nuevo Derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital."

Por su parte Alberto Trueba Urbina² menciona: "El

¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Décima Segunda Edición. Porrúa. México, 1990. Pág. 83.

² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México, 1981. Pág. 135.

Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."

Para Rafael Caldera³ el Derecho del Trabajo es: "El conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social TRABAJO, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales."

Por otro lado Eugenio Pérez Botija⁴ nos dice: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo."

Para Guillermo Cabanellas⁵ el Derecho Laboral: "Es aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos con otros con el Estado, en lo referente al trabajo

³ CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Caracas 1969. Pág. 77.

⁴ PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Pág 4.

⁵ CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral Doctrina y Legislación Iberoamericana. V.II. Derecho Individual del Trabajo. Tercera Edición. Heliasta. Argentina 1988. pág. 470.

subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."

La definición de Néstor de Buen⁶ nos dice: "El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social."

Para Jesús J. Castorena⁷ es: "El conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan."

De las definiciones antes expuestas se puede establecer como común denominador:

⁶ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. V.I. Cuarta Edición. Porrúa. México 1981. Pág. 131.

⁷ CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. México, 1984. Pág. 5.

- La norma que regula la relación de trabajo, debe de ir encaminada a la protección del trabajador.

- De igual forma ésta debe de tender a dar a los trabajadores una situación de equidad respecto de los patrones.

- Esta norma debe encaminarse a regular todo aquel trabajo subordinado. En este punto el Maestro Trueba Urbina⁸ menciona (al igual que otros autores), que el Derecho del Trabajo, dentro de la concepción del Artículo 123 va encaminado a la protección de todo tipo de trabajadores (asalariados, trabajadores del campo, etc.).

Más adelante se tratarán algunas consideraciones sobre el Derecho del Trabajo y principios por lo que aquí sólo mencionamos algunos datos que sobresalen de las definiciones, dadas anteriormente.

Comentario aparte merecen las ideas de Mario de la Cueva, Trueba Urbina y de Néstor de Buen. Acerca de la definición de Mario de la Cueva encontramos que, aún de forma breve, hace referencia al deber del Derecho del Trabajo para que éste siempre vaya encaminado a dar a la clase débil "las

⁸ TRUEBA URBINA. Op.cit. Pág. 136

armas" para poder luchar contra aquellos que buscan obtener un provecho respecto de sus semejantes, sin darles lo que de justo derecho les corresponde, por la obtención de esa ganancia, como sería seguridad social, una parte de las ganancias obtenidas por el patrón de las cuales sin su esfuerzo no se hubieren logrado (reparto de utilidades, aguinaldos), entre otras.

El encargado de dotar al trabajador de estas "armas", entre otros es el Estado, que las proporciona en las normas jurídicas, pero no bastó la existencia de las mismas, el Constituyente fue aún más allá, al establecer que éstas sólo serían los derechos mínimos de los trabajadores, por lo cual si en sus contratos (colectivos e individuales o a través de la relación de trabajo), se les concedían mayores beneficios deberían prevalecer. Con ello el trabajador fue dotado de "armas" poderosas que no se limitaban a lo que el Estado pudiera darles, sino también a lo que ellos mismos lograrán.

El paso del tiempo en ocasiones ha estado en contra de la lucha de los trabajadores, avanzando lentamente, pero sin detenerse, de ahí que la definición a la que estamos haciendo referencia nos señale que se busca realizar la **justicia social**, proporcionar a la mayoría de las personas los elementos que le permitan una vida digna y decorosa, idea que no es estática, sino que con los años se va renovando, por que los logros obtenidos tienen que irse enriqueciendo con

nuevos, equilibrando las condiciones de vida entre los que tienen mayores recursos y los que apenas logran sobrevivir, trabajadores y patronos deben de existir en condiciones iguales en el mayor grado posible, para convivir en armonía, lo que redundara no sólo en su beneficio, sino en el de todo el país.

De lo anterior vemos que, aunque breve la definición de el Maestro de la Cueva, no es menos grande en su significado que otras.

Trueba Urbina dentro de su obra nos señala una definición, que el denomina Definición Integral del Derecho del Trabajo, en relación a ella establecemos las siguientes consideraciones:

Este autor establece la necesidad de que el Derecho del Trabajo se funda en principios dados por la clase trabajadora, elogia a los constituyentes de 1917, pero critica severamente el pensamiento de varios autores en razón de que al parecer del mismo aquellos se apegan a las ideas burguesas de los patronos; asimismo reitera que la Ley laboral aún no plasma por entero las necesidades de los trabajadores, pues éstos siguen siendo explotados aunque afirma que llegara el día en que se dé por fin, la coyuntura social que habrá de transformar el sistema social en que nos encontramos.

Nos habla acerca de que la Materia de Derecho del Trabajo está constituida por una serie de principios independientes de cualquier rama jurídica, tal es el caso de la protección a los trabajadores (misma que se brinda a los trabajadores) y de la que se desprenden los siguientes apartados:

- No es necesario tener contrato por escrito para que exista la relación laboral (es una obligación patronal el que este se celebre).

- La jornada de trabajo no debe de ser mayor de ocho horas, en caso de que esta se rebase el trabajador recibirá una remuneración por este tiempo extra.

- El trabajador tiene derecho a participar en las utilidades de la empresa, dado que él participa en la obtención de estas.

- Se establece en favor de los trabajadores un salario mínimo diario, para que tenga un ingreso determinado por su actividad.

- Tiene un descanso obligatorio de cuando menos seis días, pagados, de descanso al año de trabajo.

Estos sólo son algunos de los derechos en materia substantiva.

Además existe en derecho adjetivo una serie de principios que protegen al trabajador como:

- Durante la celebración del proceso para que estos derechos sean cumplidos y no queden en solo una enunciación, la carga de la prueba respecto del contrato recae en el patrón.

- Para determinar la duración de la jornada de trabajo el patrón debe de tener una lista de asistencia, así como el tiempo de que dispone el trabajador para comer.

- Las etapas del proceso laboral se reducen en cuanto a los términos, así el procedimiento se reduce considerablemente.

- Las Juntas de Conciliación deben de subsanar de oficio las deficiencias del trabajador.

En cuanto a la dignificación del trabajador al igual que De La Cueva, Trueba Urbina menciona que el Derecho del Trabajo debe de estar dirigido a dar a los trabajadores

aquellos beneficios que se les han negado, y que les corresponden por desarrollar su actividad (ya sea intelectual o material).

Termina su definición con la siguiente expresión: **"para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana."** Es decir se debe tender a que los seres humanos convivan en un ambiente de cooperación mutua, donde todos tengan iguales derechos y la Ley verdaderamente regule a personas iguales, sin importar ninguna otra circunstancia (clase, nivel cultural, creencias), es decir, que se **Imparta el Derecho con Justicia.**

Por último volveremos a reflexionar sobre la definición de Néstor de Buen, haciendo una breve disección de ella:

Este autor hace referencia a la norma que regula la prestación de trabajo, es decir, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, así como el artículo 5o de la misma; y por supuesto la Ley Federal del Trabajo.

Aclara que al mencionar el vocablo "**norma**" en esta definición no se debe agotar en el texto legal, pues el Derecho del Trabajo es mucho mas amplio, cabe mencionar a los contratos individual y colectivo, éstos son constante fuente

de nuestra materia sin olvidar los reglamentos de trabajo.⁹

De Buen precisa, que la norma laboral regula directa o indirectamente la relación de trabajo continua diciendo: en forma directa, es la que se da entre trabajador-patrón, de manera indirecta pueden ser trabajador con trabajador, trabajador con sindicato, patrono con agrupaciones de patronos, etc.

En otra parte de la ya citada definición, se atiende a la relación subordinada, libre y remunerada de servicios personales, sobre el particular recordamos que existe una dependencia técnica del trabajador hacia el patrón, sin olvidar que nadie puede ser obligado a trabajar sin su pleno consentimiento además de la justa retribución, es decir, el salario.

En cuanto a la finalidad del Derecho Laboral, esta definición precisa que es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.

Al igual que los dos autores anteriores vuelve el pensamiento de que se debe tender al equilibrio de las fuerzas, es decir, el trabajador se encuentra en desventaja

⁹ DE BUEN. Op.cit. Pág 129

en relación con el patrón y hay que darle un mayor número de derechos (protección), para que de darse una confrontación, estén con iguales posibilidades de hacer valer sus derechos, el capital cuenta con recursos suficientes para prevalecer, mientras que el trabajador depende únicamente de las defensas que le otorga la norma.

Este autor termina su pensamiento, afirmando, que este derecho realizara la justicia social, en consecuencia una sociedad con iguales oportunidades donde no cuenten los recursos sino la capacidad de cada uno, algunos con su intelecto y otros con su trabajo, pero partiendo de los esfuerzos personales de cada uno.

La definición que habremos de seguir después de los comentarios realizados es la del Doctor Mario De La Cueva, que por estar expresada en palabras sencillas permite una mejor comprensión lo cual no le resta contenido.

1.2 BREVES CONSIDERACIONES RESPECTO AL DERECHO DEL TRABAJO.

Para continuar con la secuencia lógica de investigación de este trabajo haremos referencia a los principios y a las características que distinguen el Derecho del Trabajo, de otras ramas del Derecho, al igual que el punto anterior lo haremos en forma breve dado de que de ahondar en este tema nos desviaríamos de nuestro objetivo.

Entre los principios que rigen la vida del Derecho del Trabajo que encontramos señalamos los siguientes:

- A) - El Trabajo considerado como un Derecho y un Deber Sociales.
- B) - Libertad y Derecho del Trabajo.
- C) - Igualdad y Derecho del Trabajo.

A).- El Trabajo considerado como un Derecho y un Deber Sociales.

Se sostiene que el trabajo es un derecho y un deber sociales, porque los artículos 50 y 123 de nuestra Carta Magna lo contemplan como un derecho de todas las personas. El artículo 50 establece en su párrafo primero:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión,

industria, comercio, trabajo que le acomode, siendo lícitos".

Por su parte el artículo 123 también en su primer párrafo establece:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley."

Para complementar este principio consagrado en Nuestra Constitución, el Legislador dentro de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3o siguió la misma regla, igualmente en su Primer Párrafo, instituyendo al respecto lo siguiente:

"El trabajo es un derecho y un deber sociales. no es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."

Si bien dentro de las normas anteriores ha quedado establecida la buena intención del Legislador por crear en favor de los trabajadores una protección para que no sean vulnerados sus derechos también es prudente hacer mención que para que esto ocurra, no solamente hay que tomar en cuenta las intenciones, sino partir de una base clara y cierta de acuerdo a la situación económica, y a la realidad social imperante.

Se afirma esto, porque para que las buenas intenciones prosperen tienen que existir las condiciones y elementos necesarios para llevarse a cabo, de lo contrario el sistema se encontraría incompleto; sin embargo tomando en cuenta que la visión de los legisladores debe de abarcar no solamente la realidad actual, sino de igual forma mirar hacia el futuro, no es del todo improbable que en el porvenir se logre una situación económica que permita hacer realidad los postulados anteriormente señalados en los que se asegure trabajo a la población que así lo requiera, al igual que se respete su derecho a realizar la actividad que desee, y no aquella a la que es empujado por no contar con los medios necesarios para poder llevarla a cabo, y que no se quede en buenas intenciones como hasta el momento a ocurrido con algunas de ellas.

B).- Libertad en el Trabajo.

Este principio esta consagrado en el artículo quinto Constitucional y está íntimamente relacionado con el principio anteriormente analizado dado que del derecho al trabajo y del deber a proporcionarlo surge la libertad de poder realizar la actividad que cada uno desee.

La libertad es uno de los derechos fundamentales del hombre, por lo que el derecho del trabajo lo tiene como un principio rector; existen, sin embargo, excepciones a este

principio que se regulan en la L.F.T., así por ejemplo la segunda parte del primer párrafo, del artículo 4o, apunta lo siguiente:

"El ejercicio de estos derechos (la libertad de ejercer la actividad, profesión que le acomode), solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

b) Cuando se niegue su derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y

II Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468 (ahora 936).

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de la empresa, la minoría pretenda reanudar las labores o siga trabajando."

Todo lo anterior queda comprendido dentro del artículo 4o ya mencionado.

Esta reglamentación tiene como propósito el que todas las personas de este país cuenten con las posibilidades suficientes para desarrollar aquella actividad en la cual aprovechen mejor sus habilidades sin que nadie pueda impedirles este derecho, asimismo no sólo se contempla este tipo de libertad en particular sino que el trabajo que se desempeñe sea tal que permita ejercer otra actividad a las personas, que estas puedan disfrutar de su tiempo, de la compañía de sus familiares, tengan tiempo para la recreación, para estudiar, en fin, que el trabajo no sea agobiante y que permita al hombre ejercer más actividades.

La hipótesis señalada con antelación tiene sus excepciones, mismas que apuntamos anteriormente, y que como ya se dijo tienen su fundamento en que si bien es cierto que cada hombre es libre para realizar la actividad que desee, también lo es que aquella no debe perjudicar a los demás hombres, porque cada uno tiene derechos y obligaciones, vivimos en sociedad y al hacerlo se respetarán los derechos de cada uno en lo particular.

La situación que se comenta es regulada por nuestra Constitución en su artículo 5o, párrafos quinto, sexto y séptimo al establecer:

"El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato o convenio que tenga por efecto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa. Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio. El contrato de trabajo solo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles."

El trabajo no debe de tender a esclavizar al individuo todo el día, por el contrario debe permitirle que conviva con su familia, y lleve al cabo actividades que sean en su beneficio, aún cuando no se relacionen en lo absoluto con su labor diaria, evitando que el trabajador se reduzca a la condición de un animal de carga.

C).- Igualdad en el Trabajo.

Este principio permite que todos los hombres y mujeres gocemos de los mismos derechos y de igual forma que compartamos las mismas obligaciones, así nuestra Carta Magna en su articulado hace mención de ella, en materia del trabajo quiso ser específica, regulando en el artículo 123 fracción VII:

"Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."

Aquí se plasma una fuente importante de este principio reconociendo que sólo basta la calidad de trabajador y realizar una actividad similar para gozar de la misma remuneración, el sexo carece de importancia, aunque debido a las características fisiológicas de la mujer ésta goce de algunos privilegios. De la simple lectura de este artículo se desprende que las leyes van dirigidas a todas las personas.

Que a éstas no podrán limitarse o negarsele sus derechos en razón a su raza, edad, sexo, creencias religiosas o políticas, situación económica o cualquier otra circunstancia, es un derecho fundamental.

El artículo 3o de la Ley en su segundo párrafo confirma lo anterior:

"No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."

En el artículo 56 al respecto señala:

"Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia

de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente establecidas en esta Ley."

La esencia de los citados artículos es la misma, es decir, los hombres y mujeres merecemos las mismas oportunidades, así como contar con los mismos derechos, nos permite realizarnos en cada actividad que desarrollemos, el único límite que es legítimo es nuestra capacidad que nos hará llegar al nivel que deseemos. Para concluir sólo recordemos la "máxima": "Justicia Igual Para los Iguales y Desigual Para los Desiguales".

1.3 TRABAJADOR. (CONCEPTO)

Una vez que hemos apuntado algunos de los principios y características del Derecho del Trabajo es prudente señalar los sujetos que intervienen en la relación de trabajo, así tenemos al trabajador, figura medular de la misma; para comenzar haremos referencia al concepto que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo octavo y que a la letra establece:

"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos del presente contrato se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o

material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio."

Esta definición, es comentada ampliamente por Mario de la Cueva¹⁰, quien nos habla de los motivos y las circunstancias que llevaron a la Comisión redactora del texto legal a su elaboración, este autor desprende, entre otros, los siguientes comentarios: la definición gira en torno al hombre-trabajador, que es el eje en torno al cual gira el estatuto laboral. Al emplear una técnica jurídica correcta en la elaboración del texto, se especifica que la prestación subordinada de trabajo sólo puede ser realizada por una persona física.

El término de trabajador según lo explica Mario De La Cueva¹¹, permite ubicar rápidamente a la persona que presta el servicio, no importando si éste es manual o intelectual, sabemos por él, que se esta desarrollando una actividad subordinada y que así como otra persona se esta beneficiando de esta prestación, retribuye al trabajador con un salario, y otras prestaciones contenidas en nuestra L.F.T.

Al hacer la diferencia de trabajo intelectual o material, lo que se pretendió fue distinguir de manera clara,

¹⁰ DE LA CUEVA. Op.cit. Pág. 153.

¹¹ Ibidem. Pág. 152.

el trabajo llamado de "cuello blanco", del resto; independientemente de que en todos los trabajos se utilice el intelecto así como la fuerza que produce el cuerpo, la diferenciación anteriormente hecha nos permite entender el sentido que se le quiso dar al supuesto, en uno entrarían los trabajadores de oficinas, archivistas, las mecanógrafas, recepcionistas, abogados (cuando no trabajaran por su cuenta, es decir en forma independiente), auxiliares, etcétera; y en el otro entrarían los mecánicos, carpinteros, zapateros, albañiles, etcétera. Lo que el Legislador no quiso permitir fue que se excluyera a ninguna persona que prestara algún servicio en forma subordinada, así quedaban englobadas todos los anteriores en un solo grupo el de "trabajadores."

Por su parte Nestor De Buen¹², al expresar su opinión respecto de la definición de la L.F.T., menciona el avance que significó la Ley de 1970 respecto de la anterior precepto legal, en el cual existían errores en la técnica empleada que se utilizaba para definir al trabajador; así como para determinar la prestación del trabajo que sólo se podía comprobar con la existencia del contrato.

Para una mejor comprensión de lo expuesto, transcribimos el artículo tercero de la Ley de 1931, que establecía lo siguiente: "Trabajador es toda persona que presta a otra un

¹² DE BUEN. Op.Cit. Pág 439.

servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo."

Aún mostrando su satisfacción por el nuevo texto legal De Buen Lozano realiza los siguientes comentarios sobre aquel:

a) "La actual definición precisa que sólo las personas físicas podrán ser trabajadores, acertadamente, desapareciendo la referencia que hacia anteriormente la Ley de personas en general, al señalar al trabajador."

b) Otra critica, es la que se deriva por hacer la diferencia entre trabajo intelectual o material, consistente en que en "todo trabajo necesita en mayor o menor medida de estas dos manifestaciones combinadas."

A).- TRABAJADORES DE CONFIANZA.

Hay entre los trabajadores un ámbito especial, los que desarrollan funciones de confianza, sus relaciones laborales se rigen con normas propias, en razón de que el Legislador comprendió que necesitaban de una reglamentación especial.

¿Porqué establecer en un apartado especial a este tipo de trabajadores?, ¿cual es su importancia? Los trabajadores de confianza, se encuentran tan cerca de lo patronos que de

actuar en forma contraria a los intereses de la empresa causarían un gran perjuicio para con la misma, como lo menciona De La Cueva "Debe de hablarse de trabajadores de confianza cuando están en riesgo la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe de reinar entre sus trabajadores."¹³

Ahora bien para determinar cuando se es un trabajador de confianza, se debe atender a las funciones a desarrollar:

L.F.T. Art 9. "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se le de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

De La Cueva resume lo anterior de la manera siguiente: "No es la persona quien determina que su función sea de confianza, sino que es la naturaleza de la función lo que produce la condición del trabajador."¹⁴

¹³ DE LA CUEVA. Op.cit. Pág. 155.

¹⁴ Ibidem. Pág. 157

Dentro de este tema haremos referencia a la idea que expone Nestor de Buen¹⁵, pues este autor toca la diferencia entre el concepto de trabajador y empleado, tomando como antecedente a la obra de Ludovico Barassi¹⁶, expresando:

a) Se habla de empleado cuando el trabajo es intelectual y de obrero cuando el trabajo es manual. Este criterio no es exacto -comenta De Buen- de modo absoluto dado que no existe una prestación de trabajo que sea exclusivamente intelectual o exclusivamente manual, a lo cual nosotros hemos hecho referencia en líneas anteriores.

b) El obrero es pagado por semana o por quincena mientras que el empleado es pagado por mes. Entre nosotros -menciona el autor- este criterio tiene cierto valor por que refiriendo la fracción VII del art. 5o ("... No producirá efecto legal ... la estipulación que establezca...: VII.- Un plazo mayor de una semana para los obreros..."), al art. 88, que señala que no podrá exceder de una semana el pago del salario a las personas que desempeñen un trabajo material y de mas de quince días para los demás trabajadores, se concluye la sinónimia entre "obrero" y "trabajador manual."

Claro esta que, de todas maneras, la distinción no es

¹⁵ DE BUEN. Op.cit. Pág. 442

¹⁶ BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho Obrero. Buenos Aires 1953. Págs. 519-530.

terminante por referirse sólo a un criterio externo: la forma de pago de salario.

c) Hay especialidades que son desarrolladas casi exclusivamente por "obreros" (v.gr.: la industria mecánica), mientras que otras actividades son casi exclusivas de "empleados", v.gr.: el comercio y el trabajo en oficinas. Barassi observa, oponiéndose a ese criterio que el dependiente de una empresa de ventas es obrero, mientras que un ingeniero presta sus servicios, fundamentalmente en el taller.

d) El empleado tiene relaciones de colaboración en relación con las de subordinación, con el empleador y el obrero no se encuentra en esa condición, dice el multicitado autor.

Para Barassi este último criterio es el que ha tenido mayor fortuna, aún cuando no es un criterio plenamente aceptado porque, en última instancia, todos los trabajadores "colaboran con la empresa".

En realidad la idea es que el "empleado" realiza funciones, predominantemente intelectuales "aunque sea de modesta importancia, como en las tareas subalternas -que serían propias del empleador en la organización y desenvolvimiento de la actividad de la empresa, en los campos

técnicos o administrativos".

De Buen formula al respecto el siguiente comentario: "En rigor no existiendo un tratamiento diferencial entre los obreros: trabajadores básicamente manuales, y los empleados: trabajadores fundamentalmente intelectuales, salvo en la oportunidad en el pago del salario, la distinción tiene, en última instancia un valor relativo."¹⁷

Como conclusión podemos llegar a establecer que independientemente de si son llamados obreros o empleados, para nuestra Ley Laboral son considerados como trabajadores, mientras que "presten un servicio personal y subordinado", gozando de todos los beneficios y protecciones que la misma establece.

1.4 ALGUNAS IDEAS RELATIVAS AL PATRON.

La idea de patrón produce la sensación de que es la persona que utiliza los servicios del trabajador, para que a través del esfuerzo de éste se enriquezca.

Si bien es cierto que esta situación se da, hoy en día es cada vez mayor el número de patronos que comprueban que en muchas ocasiones al retribuir debidamente al trabajador y

¹⁷ DE BUEN. Op.cit. Pág. 443.

proporcionar un ambiente de trabajo adecuado obtienen más beneficios que si desarrollan la conducta descrita en principio, la Ley Federal del Trabajo, define al patrón y establece en su artículo 10:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de aquellos."

De la definición dada, desprendemos lo siguiente:

Se incurre en la deficiencia técnica jurídica, de hablar de patrón como persona moral en lugar de persona jurídica.

Se señala que podrán ser patrones tanto personas físicas como "morales" (jurídicas), es decir, a diferencia del trabajador en este lado de la relación laboral puede un ente colectivo ser patrón.

Luego entonces será patrón tanto el que tiene uno o más trabajadores a su servicio, es decir, bastará con que se tenga una sola persona que preste un servicio subordinado para que él, que recibe el beneficio del trabajo sea considerado patrón, no importando el número de trabajadores, se es igualmente patrón de uno que de mil.

Algunos de los conceptos que dan los autores de patrón, son los siguientes:

De La Cueva¹⁸ sigue la utilizada en la Ley Federal del Trabajo, por su parte Sánchez Alvarado¹⁹ menciona al respecto "patrón es la persona física o jurídica colectiva (moral) que recibe de otra, los servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en forma subordinada."

Trueba Urbina²⁰ se apega a la definición dada por la Ley: "tiene ese carácter toda persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, conforme a lo pactado o a la costumbre y en todo caso con sujeción a los términos de la ley, ya que por su propia naturaleza siempre es tutelar del trabajador frente a su explotador."

Nestor De Buen²¹ menciona "Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución."

Creemos necesario traer a colación las ideas que sobre este particular tienen diversos autores extranjeros:

¹⁸ DE LA CUEVA. Op.cit Pág. 159.

¹⁹ SANCHEZ ALVARADO. Instituciones de Derecho del Trabajo. Pág 299.

²⁰ TRUEBA URBINA. Op.cit. Pág 269

²¹ DE BUEN. Op.cit. Pág. 451

Juan D. Pozzo²² apunta: "el empleador o patrón o empresario es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero que trabaja bajo su dependencia en su beneficio mediante retribución."

Por su parte Krotoschin²³ establece "es la persona (física o jurídica) que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes y en cuyo interés o para cuyos fines estos prestan servicios."

El tratadista español Manuel Alonso García²⁴ menciona sobre este tema; es patrón: "Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación."

De esta forma tenemos como principales sujetos de la relación laboral al trabajador y al patrón, que como vimos en el caso del trabajador sólo puede serlo una persona física, y en el caso de los segundos puede serlo tanto una persona física como una jurídica.

²² POZZO Juan D. Teórico Práctico del Derecho del Trabajo. V. I. Págs. 150. Buenos Aires. 1963.

²³ KROSTOSCHIN, Ernesto Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. V.I Cuarta Edición. De Palma. Argentina, 1987. Pág

²⁴ ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo. Pág. 300.

1.5 RELACION DE TRABAJO.

Ya hemos tratado a los sujetos principales de la relación de trabajo (trabajador y patrón), estudiaremos a continuación la relación de trabajo y algunos aspectos de ella.

La relación de trabajo, es definida en nuestra Ley Federal del Trabajo de la siguiente forma:

Artículo 20: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

En la definición dada por la Ley, ya se hace referencia a la retribución que se le da al trabajador por sus servicios, el "salario" (el cual trataremos más adelante en un capítulo especial), establece asimismo que el sólo hecho de prestar un trabajo subordinado es suficiente para que se considere que estamos ante una relación de trabajo, no depende de la existencia del contrato para que nazca formalmente.

A partir de ese momento la Ley registrá la relación, sin importar si existe o no contrato de trabajo, como lo veremos en consideraciones posteriores.

En la Ley se encuentran inmersos los derechos mínimos de los trabajadores, así que no puede ser obstáculo la no existencia de un contrato de trabajo, para evadir los derechos de los trabajadores y establecer que efectivamente se prestaba un servicio a un patrón.

En cuanto al tema de la relación de trabajo De La Cueva establece el siguiente concepto: "Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y entre un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y normas supletorias."²⁵

Ahora bien el trabajo subordinado es aquél en el cual el trabajador va a recibir por parte de otra persona o personas ordenes en lo referente a su actividad, es decir, como debe realizarla, en que tiempo, con que materiales o condiciones hay que realizarla, **las ordenes las da otra persona**, no se tiene la libertad para elegir si se presta o no el trabajo.

Este autor menciona al respecto del trabajo subordinado:

²⁵ DE LA CUEVA. Op.cit. Pág 187.

"Facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo."²⁶

Para una mejor comprensión de esta hipótesis, creemos necesario transcribir algunas Jurisprudencias que confirman las ideas anteriores:

"SUBORDINACION, CONCEPTO DE.- Subordinación significa por parte del patrón un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio. Esto tiene su apoyo en el artículo 134 fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo."

"SUBORDINACION. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACION DE TRABAJO.- La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja este vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue Prestación de Servicios Profesionales, es decir que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber

²⁶ Ibidem. Pág. 203.

de obediencia por parte de quien presta el servicio de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad esta subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo."

Para terminar este tópico cabrá preguntarse ¿si el sólo hecho de que una persona reciba las ordenes de otra, es suficiente para que nazca la relación de trabajo?

Este cuestionamiento lo responde con claridad José Dávalos, al decir: "El derecho del trabajo no protege el acuerdo de voluntades, sino el trabajo mismo."²⁷

De los elementos que se desprenden de la definición anterior encontramos:

- A) La prestación de un trabajo subordinado.
- B) La situación jurídica objetiva que se crea (relación de trabajo).
- C) No importa el acto que le de origen.
- D) La aplicación del ordenamiento legal respectivo, una vez que se establece la mencionada situación jurídica.

En congruencia con el desarrollo de este trabajo toca

²⁷ DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. V.I. Porrúa. México 1985. Pág. 105

ahora analizar el contrato de trabajo, desde el punto de vista individual.

1.6 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Intimamente ligado con la relación de laboral se encuentra el contrato de trabajo, respecto a éste nos debemos remitir al segundo párrafo del artículo 20 de la L.F.T. que establece:

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

Es decir, si bien la relación de trabajo nace independientemente de la existencia o no del contrato de trabajo, encontramos que éste es la forma más común en la que se especifican las condiciones de trabajo, en otras palabras, el contrato permite tener un medio ideal para comprobar bajo qué condiciones se efectuó la relación laboral, porque como ya sabemos si éste no existiera la Ley regirá la relación de trabajo y más aún en caso de que en él se pactasen cláusulas que fueran en contra de los principios consagrados en favor de los trabajadores éstas serían nulas de pleno derecho.

La importancia del contrato entonces es vital como

prueba y se tiene la obligación de que éste se celebre.

Por otro lado, cabe apuntar que la escasa elaboración de los contratos de trabajo en pequeñas empresas ha sido utilizado en muchas ocasiones por trabajadores deshonestos que sólo se presentan unos días para después demandar al patrón por un sin número de prestaciones que supuestamente nunca se cumplierón, las contrataciones en este tipo de negocios se realizan generalmente a "palabra", ya sea por que se conocen con anterioridad las partes o por que es recomendado por otra persona el trabajador.

En otras circunstancias, los trabajadores se sienten desprotegidos por creer que la falta de contrato los deja en estado de indefensión ante sus patrones y que éstos los pueden despedir en cualquier tiempo por la carencia de dicho contrato; en otros casos se simulan contratos de prestación de servicios profesionales (regidos por disposiciones civiles), para ahorrarse el pago de impuestos e indemnizaciones. En estos puntos todavía queda bastante por aprender por parte de trabajadores y patrones sobre todo comprender que el Derecho Laboral no puede seguir en expansión si los interesados no han comprendido todos sus derechos aún en la forma más elemental.

1.7 CONSIDERACIONES EN TORNO AL CONTRATO Y A LA RELACION DE TRABAJO

En los anteriores incisos hemos expuesto los fundamentos relativos tanto a la **relación de trabajo** como al **contrato de trabajo**, si bien estos son conceptos disitintos no están del todo separados, ambos dan nacimiento a la prestación del servicio subordinado, como lo desprendemos del artículo 20 párrafo III de la Ley:

"La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos"

Es decir, de lo anterior encontramos que si bien la relación de trabajo es independiente del contrato, también es cierto que ambos son generadores del nacimiento del servicio personal subordinado. La Ley Federal del Trabajo se aparta de las ideas contractualistas civilistas, sin embargo el contrato es también fuente importante, sin ser indispensable, como hemos visto y confirmamos con el artículo 26 de la propia Ley:

"La falta de escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que se derivan de las normas del trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esta formalidad."

Asimismo el artículo 21 establece:

"Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe."

Lo importante es que el trabajador no quede indefenso, no que se le proteja en cuanto comience a prestar sus servicios, sin descuidar que **no interesa el acto que le de origen** a dicha prestación, tanto la existencia del contrato como de la relación de trabajo es valiosa para nuestra Ley.

Así podemos decir que la relación de trabajo es el género y el contrato la especie.

1.8 CONDICIONES DE TRABAJO.

Para una mejor comprensión de éste tema, debemos precisar, que se entiende por **"condiciones de trabajo"**.

Sobre el particular De La Cueva²⁸, describe las condiciones de trabajo de la siguiente forma: "Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de las salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben de percibir los hombres

²⁸ DE LA CUEVA. Op cit. Pág. 266

por su trabajo."

Es decir, en materia laboral son aquellas normas que van a regular la relación jurídica en cuanto esta nace, es decir, **ipso facto**, no importa si no se encuentran en el contrato de trabajo.

A mayor abundamiento el artículo 56 establece:

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

Como vemos la Ley reglamenta los requisitos suficientes para que el trabajador preste sus servicios en las mejores circunstancias posibles, con los elementos que le permitan el conservar cierta estabilidad, se establece el horario que le permita rendir lo suficiente y a la vez pueda convivir con sus familia, y realizar otras actividades, se establece la obligación de que se le de un día de descanso por lo menos para que reponga energías, al igual que se estipula un período de descanso con goce de sueldo integro para que el trabajo no sea todo lo que abarque su tiempo, se toma en cuenta de igual forma el salario que sea lo suficiente para

cubrir sus necesidades y que sea considerado de acuerdo al esfuerzo que realiza (se incluye salario mínimo), reglas que protegen la garantía de que el trabajador disfrute en lo que desee el mismo, que vaya de acuerdo a la situación económica del país y por último un derecho que es importantísimo el de recibir una participación de las ganancias que obtuvo la empresa durante el año, que sin su colaboración no se habrían conseguido, justo pago a su esfuerzo.

El Legislador procuró que el trabajador no se preocupara por estas cuestiones y que laborara con menos aflicciones y en condiciones óptimas.

Por otra parte Francisco Ramírez Fonseca²⁹, al respecto menciona que las condiciones de trabajo: " Son el único cúmulo de modalidades bajo las cuales se presta el servicio. De esta manera además de las que tienden a la protección de la salud y del ingreso del trabajador, tenemos otras como la distribución de la jornada legal que, a no dudar es una condición de trabajo que nada tiene que ver con los bienes jurídicos antes dichos."

El trabajador de esta forma queda debidamente protegido en su integridad, económica, personal, psicológica, y de trabajo, y el patrón garantiza el mejor desempeño del

²⁹ RAMÍREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Pac. Segunda Edición. México, 1992. Pág. 23.

trabajador que reeditarán en una mayor productividad.

1.9 LA JORNADA DE TRABAJO. (CONCEPTO).

Respecto de la jornada de trabajo debemos de realizar un estudio más profundo ya que es una figura central de nuestro trabajo, comenzaremos con su concepto que se encuentra en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 58, para a continuación estudiar las definiciones dadas por los diferentes autores de nuestra materia.

"Es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo."

Por su parte el Doctor Mario de la Cueva menciona, que la anterior definición se basa en que el único deber del trabajador consiste: "en poner su energía de trabajo a disposición de la empresa por el número de horas que se hubiese determinado."³⁰

Euquerio Guerrero en su obra dice al respecto: "se entiende por jornada de trabajo el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o

³⁰ DE LA CUEVA. Op.cit. Pág. 274.

material."³¹

Este autor adiciona a la definición legal el término "jurídicamente", lo que nos parece adecuado; en razón de que la "disposición legal" se refiere al tiempo en el que el trabajador esta cumpliendo con su jornada de trabajo y obedeciendo únicamente en lo relacionado con el mismo trabajo.

En el artículo cincuenta y ocho, se habla del **tiempo** bajo el cual está a **disposición** el trabajador del patrón, esto es, aunque materialmente no labore, se tomara ese tiempo como jornada de trabajo.

Por otro lado también es necesario recordar que el patrón no puede dar ordenes que no estén relacionadas con la actividad que desarrolla el trabajador, es decir, de acuerdo con el trabajo bajo el cual se entabló la relación con el trabajador, si la ordenes no fueren congruentes con éste, el trabajador tendrá una causa justa para no obedecer al patrón.

Complementan lo anterior los artículos 47 fracción XI y 134 fracción III, respectivamente, que nos establecen:

***Art. 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin**

³¹ GUERRERO, Equerico. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Séptima Edición. Porrúa. 1994. Pág. 123.

responsabilidad para el patrón:

Fracc. XI Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

Fracc. III Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo."

Debiendo tener en consideración que para que estas garantías sociales fueran viables tuvo que transcurrir un gran lapso de tiempo.

1.10 PRINCIPIOS DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Hemos tratado el concepto de la jornada de trabajo, ahora entraremos al estudio de los principios que la conforman.

1.- JORNADA MÁXIMA.

Actualmente desprendemos del artículo 123 Constitucional los máximos que podrá comprender la jornada de trabajo, los cuales transcribimos a continuación:

Art. 123 fracc. I.- La duración de la jornada máxima será de ocho horas;

fracc. II.- La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas;

fracc. III.-Queda prohibida la utilización de los menores de catorce años. Los mayores de esa edad y menores de dieciséis, tendrán como jornada máxima la de seis horas.

Para lograr el establecimiento de una jornada máxima de trabajo se tomarán en cuenta factores tales como: el aspecto físico, el emocional o psicológico, aún el aspecto sociocultural, y el económico de los que hablaremos a continuación.

A).- Aspecto Físico.

Durante el desarrollo de la actividad del trabajador se produce un desgaste de momento a momento lo que trae consigo agotamiento y el debilitamiento de las defensas del cuerpo, así como la disminución de los reflejos lo que acarrea un mayor número de accidentes de trabajo razón por la cual a través de estudios realizados por médicos se llegó a la conclusión de que las jornadas extenuantes producen los síntomas anteriores además del envejecimiento prematuro del cuerpo, el trabajo de ocho horas permite que el cuerpo tenga el tiempo suficiente de descanso y reponga las energías perdidas.

B).- Aspecto Emocional o Psicológico.

El estudio de este aspecto es relativamente nuevo, es a partir de la década pasada que se estudian más a fondo los trastornos mentales y con un técnica mejor elaborada.

En cuanto a la jornada de trabajo al igual que el aspecto anterior es importante que el trabajador no se encuentre obligado a prestar por largos periodos de tiempo su actividad, dado que puede llegar a producir tensión, depresión, angustia, desesperación, entre otros síntomas lo cual acarrea inseguridad en la forma en que trabaja una persona que asimismo puede llegar a afectar a sus demás compañeros de trabajo, creando un ambiente hostil en el lugar de trabajo. Las largas jornadas hacen que el trabajador se encuentre en tensión, lo que es también un gran problema, dado que no se realizan las actividades con el cuidado y calidad que se requiere.

C).- Aspecto Sociocultural.

El establecimiento de jornadas largas no permite que el trabajador pueda realizar otras actividades que propicien una superación personal o que simplemente le permitan dedicarse a descansar y tener horas de esparcimiento. Con las jornadas extenuantes el trabajador no tiene ánimo para tomar cursos de capacitación o adiestramiento, no puede dedicar un momento

para convivir con su familia o a la recreación, lo que conduce a problemas de índole psicológico de los cuales ya hemos hablado.

D).- Aspecto Económico.

Este se relaciona con los tres anteriores ya que al agotarse el trabajador la producción obviamente se ve disminuida, al igual que la calidad de los productos así los accidentes de trabajo producen una rotación de personal al cual se deberá de instruir nuevamente, tiempo desperdiciado.

De todo lo anterior, se puede concluir, que las largas jornadas de trabajo permanentes, son un factor que los empresarios deben meditar muy a fondo, antes de emplearlos, dado que trae consigo más inconvenientes, que los beneficios producidos. De ahí que se haya establecido una jornada máxima de ocho horas la que garantiza un mejor rendimiento del trabajador que reditua a su vez en un mayor beneficio económico para el patrón.

2.- JORNADA HUMANITARIA.

Legalmente no existe un principio general para determinar que es una jornada humanitaria; sin embargo cabe apuntar lo que establece el artículo quinto de la Ley Federal del Trabajo:

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

fracc. III.- **Una jornada inhumana** por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje."

El problema para determinar una jornada humanitaria radica en la diversidad de trabajos así como en tantas circunstancias que aún tratándose de una actividad semejante, puede variar enormemente si es que en un lugar el clima es extremadamente caliente y en otro por el contrario extremadamente frío; por lo anterior las juntas habrán de evaluar minuciosamente cual debe ser el horario máximo que debe de cumplir un trabajador tomando en consideración informes médicos, psicológicos, y aquellos otros que necesite para fijar conforme a las características del trabajo una jornada que se lleve a cabo en las mejores condiciones para el trabajador y con el máximo rendimiento.

1.11 TIPOS DE JORNADA DE TRABAJO.

En lo relacionado con la clasificación de los tipos de jornada de trabajo existe un consenso por parte de los autores que siguen lineamientos generales.

Una primera clasificación es la que se refiere a la jornada diurna, nocturna y mixta.

La jornada **diurna** es la que se presta entre las seis y las veinte horas, con una duración máxima de ocho horas (arts. 60 y 61).

La jornada **nocturna** que es aquella que se presta entre las veinte y las seis horas, con una duración de siete horas (arts. 60 y 61).

La jornada **mixta** comprende periodos tanto de la jornada diurna como de la nocturna, con una duración de siete horas y media, siempre y cuando comprenda menos de tres horas y media de horario nocturno ya que si comprendiera tres horas y media o más, se tomara como jornada nocturna (arts. 60 y 61).

Una segunda clasificación es:

Jornada **discontinua**, implica dos momentos diferentes de iniciación, con un periodo de interrupción entre ellos del que el trabajador dispone libremente.

Jornada **continua**, es la que se presta de momento a momento, estando el trabajador a disposición del patrón en forma ininterrumpida.

José Dávalos¹² y Nestor de Buen¹³ señalan la existencia de una jornada **indeterminada** o **ilimitada** respectivamente, basándose en el artículo 333 de la Ley, mencionando que es aquella que prestan los trabajadores domésticos, y que debe comprender el tiempo suficiente para los alimentos y descansos por las noches.

También se hace una distinción respecto de la jornada **reducida**, "es la que prestan los menores de diéciseis años y mayores de catorce" (art. 123 Constitucional Fracc. III). Se considera una medida de protección.

Otro tipo de jornada es la **especial**, es aquella que se pacta entre el trabajador y el patrón, que es mayor a la jornada máxima establecida en la Constitución (ocho horas), respetándose todos los derechos de los trabajadores, siendo el sueldo proporcional al tiempo que se labora.

La jornada especial, puede surgir igualmente de que trabajadores y patrón, lleguen a un acuerdo para que los primeros descansen el sábado, aumentando el tiempo de la jornada diaria en el resto de la semana, el problema que se presenta es que se estaría contraviniendo el texto Constitucional, que fija como límite ocho horas;

¹² DAVALOS, José. Op.cit. Pág. 191

¹³ DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. V. II. Octava Edición. Porrúa. México, 1990. Pág. 181

incurriéndose para nosotros en caso de presentarse este tipo de jornada, en una violación muy clara de la Carta Magna.

Atención merecen tanto la jornada extraordinaria como la de emergencia, comenzaremos por esta última.

Jornada de Emergencia.

Sabemos que existen acontecimientos por los cuales se de la necesidad de prolongar la jornada de trabajo, en los que de no hacerlo se vería en peligro tanto la fuente de empleos como de producción, para superar tal eventualidad se requieren los esfuerzos tanto de los trabajadores como de los patrones.

Las situaciones antes mencionadas, las regula el artículo 65 de la ley Laboral, que a la letra establece:

"En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligro la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males."

De lo anterior desprendemos que de no ser por estos casos no se considerara como jornada de emergencia, lo cual para el pago de la misma es importante ya que solo se hará tomando en cuenta el salario que se perciba por día, en la

proporción que se haya trabajado de más (art.67).

En otras palabras de no trabajarse este tiempo se verían afectados seriamente los empleos e integridad de la personas que laboraran en ese lugar, no podría permitirse que con el pretexto de que se terminó la jornada de trabajo ya no se laborase en un caso en el que se necesite el esfuerzo de todos los integrantes de la empresa para salvar una vida.

Por otro lado, el que la empresa peligre es una situación vital tanto para los trabajadores que en ella ven su ingreso diario y gran parte de su aspiración por salir adelante, como para el patrón como parte de su patrimonio y su fuente de producción, el alejarla del peligro es indispensable para ambos.

De ahí que se haya reglamentado estas posibles eventualidades como dice Mario de la Cueva es más que nada un "deber ético".

Jornada Extraordinaria.

Nuestra Ley contempla que pueden existir además de las circunstancias mencionadas en el apartado anterior, otras por las cuales deba de alargarse la jornada y que en muchas ocasiones la necesidad del trabajador le obliga a prestar sus servicios por más tiempo, "por ganar unos pesos más", así es

el artículo 123 Constitucional señala:

"Art. 123 fracc. XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias; deban aumentarse las horas de la jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para horas normales. En ningún caso el tiempo 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."

Lo cuál es tomado por la Ley:

"Art. 66.- Podrá también prolongarse la jornada por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana."

En la exposición de motivos de la Ley encontramos que se menciona que el tiempo extra fue establecido:

"La Asamblea Constituyente tuvo conciencia de que, en determinadas circunstancias es indispensable la prolongación de la jornada, ya que, de otra manera, habría que paralizar la actividad de las empresas de trabajo continuo o dejar insatisfechas las necesidades crecientes del mercado: por estas razones se autorizó la prolongación de la jornada, pero la sujetó a determinadas limitaciones, a fin de evitar daños a la salud de los trabajadores."

¿Que se entiende por circunstancias extraordinarias?, De

la Cueva nos dice: "Son las necesidades de orden técnico y los requerimientos de orden económico que imponen la prolongación de los trabajos." Agregando que "La prolongación de la jornada no es un acto arbitrario, sino que debe ser la consecuencia de una **necesidad de las empresas**, pues solamente entonces puede justificarse la flexión del principio de la jornada máxima."³⁴

De lo anterior desprendemos que es necesario que sean las **exigencias** de la empresa las que den lugar a alargar la jornada; de orden técnico serían: arreglar maquinaria, completar procesos de producción que fueran imposible interrumpir, terminar trabajos los cuales su fecha de entrega esta por vencer, etc. Entre los de orden económico encontraríamos: aumento de la demanda de lo producido o de los servicios ofrecidos, trabajos urgentes inesperados pero que beneficiarían a la empresa, por ejemplo.

La Ley hace una variación respecto del texto Constitucional, que es aquella que se refiere a que la prestación del tiempo extra, sólo se llevara al cabo, como máximo tres veces a la semana.

La duración del tiempo extra no irá más allá de nueve horas a la semana, ni de tres horas diarias, en razón de que

³⁴ DE LA CUEVA. Op.cit. Pág. 280.

si ocho horas es el tiempo que permite al trabajador desarrollar su actividad plenamente y que las jornadas agotadoras van contra su salud, el permitir un exceso de horas extraordinarias acabaría por ocasionar los daños mencionados y en caso de que se llegaran a rebasar el pago será de cada una de esas horas de un 200% sobre la jornada normal (art 68 segundo párrafo).

Las horas de la jornada extraordinaria se **computarán** a partir del término de la jornada del trabajador, cualquiera que sea su duración; pagándose un 100% más del salario de las horas de la jornada, por cada hora laborada.

1.12 CUESTIONAMIENTO SOBRE LA DURACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Nuestras normas en materia de jornada de trabajo permiten el descanso del trabajador brindándole asimismo tiempo para convivir con su familia, la recreación y en algunos casos para la cultura, sin embargo en un país que desea salir del subdesarrollo no debemos seguir con actitudes como las que describimos a continuación.

El que se tome en cuenta la disponibilidad del trabajador para el cómputo de la jornada es adecuado, dado que no se puede dejar al riesgo al trabajador de que no haya trabajo y no se le pague, pero trabajo **efectivo** y

disponibilidad no son contrarios uno de otro, en estos momentos debemos buscar formas que armonicen para una mejor retribución del trabajador, y una mayor producción que beneficiara igualmente al patrón.

Cuantas veces no se desperdicia tiempo precioso en el descanso de la comida, en el café, en el "no tengo trabajo"; no podemos seguir con esa mentalidad, con la cual el país y no solo nosotros enfrenta una crisis de improductividad, porque ¿de que sirve que contemos con una obra de mano barata?, si en el horario de trabajo a penas si queremos movernos, en lugar de esforzarnos un 100% lo hacemos un 65%.

La jornada de trabajo debe de aprovecharse al máximo buscando las formas de tener siempre una labor que realizar, si no se cuenta con las posibilidades de tomar un curso de capacitación o adiestramiento, hay que preguntarle al compañero de al lado que hace y como lo hace, el desarrollo de habilidades es requerido, no debemos de serle tan fiel al contrato colectivo en el que se estipula que si fui contrato para la actividad "A", no puedo realizar la "B".

Es aquí donde los sindicatos deben de promover que dentro de la jornada de trabajo se deben de formar trabajadores con capacidad y multihabilidades, pero no tan sólo dentro de la empresa, que sería lo deseable, sino de cualquier empresa, los sindicatos retrogradados estan por

desaparecer al no adaptarse a los requerimientos de sus afiliados, mayor trabajo en la jornada debe significar más salario.

El trabajo efectivo dentro de la jornada debe traer consigo una remuneración adecuada que motive al trabajador, el aprovechar los llamados "tiempos muertos", es una medida prioritaria, los paseos por la empresa deben terminar de una vez, no se necesita a este trabajador sino aquél que sepa aprovechar de una mejor manera su jornada.

La jornada esta íntimamente ligada con el salario, como dijimos anteriormente, uno sin otro estarían incompletos, son columnas de nuestro Derecho Laboral, la adecuada retribución de la misma, trae consigo un mayor rendimiento, por lo que a continuación señalaremos el concepto del mismo y de productividad para ir sentando las bases centrales de nuestro tema, aclarando que ambos temas son desarrollados ampliamente en los capítulos III y IV respectivamente del presente trabajo.

1.13 CONCEPTOS DE SALARIO Y PRODUCTIVIDAD

En este espacio lo único que haremos será señalar los conceptos de salario y productividad dado que más adelante realizaremos un estudio más amplio de estas figuras como lo mencionamos al final del apartado anterior.

De conformidad con lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 el salario es: "la remuneración que recibe el trabajador por su trabajo (sin señalar específicamente al dinero, en el capítulo correspondiente veremos el porque de ello)".

Por otro lado la productividad es: **"el incremento del producto por hombre empleado sin detrimento de la calidad a cambio de un incentivo económico."**

Definición que igualmente se explicará en el capítulo correspondiente, pero que es importante comenzar a conocer para tener una idea de lo que trata el presente trabajo de investigación.

CAPITULO SEGUNDO

II ANTECEDENTES

En el presente capítulo estudiaremos brevemente los antecedentes de los temas centrales de nuestro trabajo de investigación como son: la jornada de trabajo, el salario y la productividad; ya que de ahondar en los mismos nos desviaríamos del tema de nuestro trabajo de investigación por lo que únicamente daremos sus datos más relevantes, ya que se requeriría otro trabajo completo de investigación para tratarlos adecuadamente.

2.1 EVOLUCION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Para el desarrollo del presente inciso nos basamos principalmente en las obras de De La Cueva³⁵, Guillermo Cabanellas³⁶ y Trueba Urbina³⁷.

Ahora bien es cierto que "trabajadores" han existido en todas las épocas sin embargo; en Roma y Grecia aquellos eran los esclavos, sin ser reconocidos como trabajadores (ni siquiera como hombres), ya que eran considerados como cosas, para que los señores las aprovecharan, recibiendo de estos en

³⁵ DE LA CUEVA. Op.cit. Págs.

³⁶ CABANELLAS, Guillermo. Op.cit. Págs. 371-377.

³⁷ TRUEBA URBINA. Op.cit. Págs 3-18.

el mejor de los casos una compensación de vez en cuando, y en caso de ser liberados tener medios para sobrevivir; razón por la cual en este tiempo no podemos hablar de una regulación de la jornada de trabajo.

Con el paso del tiempo y el surgimiento de los gremios (agrupaciones de trabajadores de una misma industria, zapateros, herreros, sastres etc.), los trabajadores se unieron para defender sus intereses comunes, sin embargo, estos eran en materia de salubridad, de ayuda mutua en caso de enfermedad, de asistencia en caso de quiebra, de ayuda a las viudas para que los talleres siguieran funcionando, en caso de muerte de los maestros, los aprendices que eran los trabajadores de los maestros, laboraban de sol a sol y debían de poner todo su empeño en la realización de su trabajo, si es que un día deseaban ser maestros, estos no tenían un horario establecido existían ocasiones en que el trabajo les exigía laborar día y noche o comenzar su labor antes del amanecer, así pues hasta que estos no eran maestros debían de realizar todo aquello que se les ordenaba sin importar si era de noche o de día.

Los gremios desaparecen con el tiempo y comienza a gestarse una pequeña burguesía, los maestros pertenecientes a los gremios van aumentando su capital al lado de algunos comerciantes, y van adquiriendo al igual capital y poder; por otra parte los aprendices ya no lo son más, por desgracia se

convierten en trabajadores de los maestros con el mismo trabajo, pero con la gran desventaja de que no pueden llegar a ser maestros. Comienza así la explotación de los trabajadores por parte de los patrones propiamente dicho.

El tiempo sigue su marcha y con él llega lo que se conoce como uno de los grandes pasos de la humanidad en materia de tecnología "La Revolución Industrial."

Este acontecimiento tiene su principal desarrollo en Inglaterra, en esa época el aprovechamiento del vapor como fuerza para impulsar los engranajes de las máquinas permite una mayor rapidez en la elaboración de mercancías, y con ello el mayor número de ellas, reduciendo considerablemente los costos para producirlas, sacrificando al trabajador, ya que al requerirse un menor número de hombres, los despidos fueron masivos.

Sobre este punto se debe destacar que el Estado no intervenía debido a que en ese tiempo predominó el pensamiento de la libre circulación de los bienes, "laissez-faire, laissez passer", y el uso y pago de la mano de obra se regía por los mismos principios³⁸.

³⁸ ASTUDILLO URSUA, Pedro. Historia del Pensamiento Económico. Porrúa. México, 1990. Pág. 76.

Al existir mano de obra barata y abundante, los patrones establecieron jornadas de trabajo de 14 a 16 horas, las cuales aumentaron con la utilización del petróleo para alimentar las linternas, dejándose únicamente un escaso espacio para el descanso de los trabajadores.

Las condiciones de trabajo existentes en ese entonces las podemos resumir en las siguientes:

- Horarios de trabajo de 16 horas o más.
- No existían condiciones de higiene adecuadas.
- Salario insuficiente.
- Gran número de personas desempleadas.
- Amontonamiento de la población en las ciudades y fábricas.
- Alta mortalidad (debido a la falta de higiene, enfermedades, promiscuidad, entre otras causas).
- El trabajo de las mujeres era de igual duración pero con un salario mucho menor, al igual que el de los niños.

Roberto Owen constituye el primer gran paso para la reducción de la jornada de trabajo, de 16 horas, la redujo posteriormente a 12 y media, 11 y media y en 1816 a diez y media horas de trabajo.³⁹

³⁹ Ibidem, Págs. 115-119.

Sin embargo, es opinión personal que fuerón los trabajadores los que generaron presión para que se redujera la jornada de trabajo, los primeros esfuerzos vinieron hasta que los trabajadores trataron de evitar seguir muriendo de agotamiento o que envejecieran prematuramente a causa del extenuante trabajo obligando así a los patrones a cambiar de mentalidad; en efecto éstos últimos vieron que si a un trabajador durante el tiempo que prestaba sus servicios, se le dejaba descansar rendía más, por lo que poco a poco fue introduciéndose esa práctica.

De acuerdo a lo anterior, podemos decir que la Revolución Industrial es un período muy significativo para el Derecho del Trabajo durante esa época se dieron diversos ensayos para la disminución de la jornada de trabajo, de igual forma es el punto de partida de diversas legislaciones en esta materia.

2.2 REGLAMENTACION DE LA JORNADA DE TRABAJO.

En este apartado señalaremos los datos más importantes de la reglamentación legal que se ha dado respecto de la jornada de trabajo.

Se dice que es España a través de las Leyes de Indias quien contempló por primera vez la jornada de trabajo de 8 horas. "Ley IV,, del Titulo Sexto, Libro III, de la

Recopilación de las Indias: Todos los obreros trabajaran 8 horas cada día, 4 a la mañana y 4 a la tarde, en las fortificaciones y en las fabricas que se hicieran, repartidas a los tiempos mas convenientes, para librarse del rigor del sol, mas o menos lo que a los ingenieros pareciere; de forma de que no faltando un punto de lo posible, también se atienda a procurar su salud y conservación."

En 1847 en Inglaterra se fija la jornada de 10 horas, por vez primera.

En Francia se dicta en 1848 un Decreto, por el que la jornada se reduce a 10 horas en París y 11 en las provincias (que no tuvo aplicación práctica).

En Sidney, Australia en 1855 fué aplicada por primera vez la jornada de 8 horas limitada para los trabajadores de la construcción y con carácter general en Melbourne, en 1856.

En el Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919, se propuso como objetivo la aplicación de la jornada de ocho horas.

La primera convención de la Organización Internacional de Trabajo, 29 de octubre de 1919, trato la limitación de la jornada de trabajo a 8 horas (48 semanales).

Más tarde en 1944, estableció en su capítulo décimo tercero: "La Conferencia reconoce la obligación, de secundar la realización de programas aptos para realizar:

- a) La plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida;
- b) El empleo de los trabajadores en ocupaciones que le permitan desarrollar su habilidad y sus conocimientos;
- c) Una participación equitativa en los frutos del progreso, en mínimo vital para todos aquellos que tengan un empleo;
- d) El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- e) La extensión de medidas de seguridad social;
- f) Una protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores;
- g) La protección de la niñez y de la maternidad;
- h) Un nivel adecuado de alimentación, de habitación y de medios de recreo y cultura;
- i) La garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional."

Los Estados integrantes de la Organización Internacional del Trabajo han contemplado el establecimiento de la jornada máxima de ocho horas en sus Legislaciones, así como los conceptos enumerados anteriormente.

2.3 LA JORNADA DE TRABAJO EN MEXICO.

A).- ANTES DE LA CONSTITUCION DE 1917.

El mejorar las condiciones de trabajo no ha sido una lucha fácil en nuestro país al igual que en el resto del mundo quien más ha sido sacrificado es el trabajador; las primeras reglamentaciones de la jornada de trabajo en nuestro país, fueron las Leyes de Indias como ya mencionamos anteriormente, que no fueron puestas en práctica; pero además no eran realmente reglamentaciones laborales, sino medidas de protección a los indígenas, que en realidad no lo hacían pues tenían que laborar intensas jornadas de trabajo (de sol a sol y a veces aún más).

Ni con el transcurso del tiempo ni con la independencia, cambiaron esas condiciones para los trabajadores aún y cuando José María Morelos había expresado: "la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y patriotismo **moderen la opulencia y la indigencia**, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".

El ambiente laboral que reinaba en esa época era mano de obra en exceso, largas jornadas de trabajo, poco sueldo y quien no lo aceptara podía marcharse, con el tiempo el

trabajador se convierte de persona a propiedad de un gran señor, quien disponía de su persona familia y futuro (era una cosa o animal de trabajo), y ya no podía abandonar el trabajo con tanta facilidad ya que de querer escapar era perseguido y muchas veces muerto para que sirviera como ejemplo para los demás.

Una de las primeras reglamentaciones que encontramos que intentaba regular la jornada de trabajo fue la expedida por Maximiliano de Habsburgo en el año de 1865 el 10 de abril llamada "**Estatuto Provisional del Imperio**", que complementó con la "**Ley de Trabajo del Imperio**" expedida ese mismo año en el mes de noviembre, entre otras cosas se establecía lo siguiente:

En el primero de ellos se prohibía los trabajos gratuitos y forzados, nadie podía obligar sus servicios sino temporalmente;

En el segundo, que es el más importante esfuerzo hecho por regular la situación de los trabajadores (elogiable acto proviniendo de un extranjero), en el siglo pasado destaca:

- Libertad de los campesinos para separarse de la finca en que prestaban sus servicios en cualquier tiempo;

- Jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo;
- Descanso hebdomadario;
- Supresión de los castigos corporales y las cárceles privadas;
- Sanciones pecuniarias por violación a las normas anteriores, entre otras medidas.

Como ya sabemos estas medidas tampoco fueron llevadas a cabo, con la muerte del emperador Maximiliano y por las circunstancias políticas del país.

Dos importantes manifestaciones por parte de los trabajadores mexicanos se llevaron al cabo en 1906, en Río Blanco y Cananea donde el descontento fue en aumento, entre las prestaciones reclamadas por los trabajadores destacan: una jornada de ocho horas, aumento de salario, y reducción de trabajadores extranjeros; en la obra de Trueba Urbina se analizan detalladamente estas manifestaciones.⁴⁰

Poco antes de que finalizara la Revolución de 1910, se expiden varias legislaciones en las que se reglamenta la jornada de trabajo y que sirven de base a la Constitución de 1917, entre las que podemos mencionar:

⁴⁰ TRUEBA URBINA. Op.cit. Pág. 3

- Durante el año de 1914, el 8 de agosto, en Aguascalientes, jornada de nueve horas; Tabasco, 19 de septiembre, jornada de ocho horas; Jalisco, Decreto de Manuel M. Diéguez, jornada de ocho horas; el 4 de octubre, Veracruz se impone el descanso semanal; 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó el decreto conocido como "Primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista"; en Veracruz el 19 de Octubre se publica la Ley de Trabajo del Estado, jornada de trabajo de nueve horas, descanso semanal;

- En el año de 1915, el General Salvador Alvarado en Yucatán promulga las Leyes conocidas como "Las Cinco Hermanas", entre ellas la Ley del Trabajo, que establece la jornada máxima, descanso semanal, entre otras cuestiones; podemos considerarla como el antecedente más próximo a la Constitución de 1917.

B).- LA JORNADA DE TRABAJO EN LA CONSTITUCION DE 1917.

Nuestra Constitución al ser redactada no podía ignorar los reclamos de la clase trabajadora, por lo que, al crear el artículo 123, dentro de sus primeras fracciones, establece la jornada de ocho horas, y de seis para los menores de 18 años; no conforme con ello, regula el tiempo extra, la jornada nocturna, los descansos a que tendrán derecho los trabajadores, es decir, aquellos planteamientos por los cuales se luchaba se convirtieron en realidad Constitucional

Así el punto culminante de aquellas pasadas luchas es la promulgación de la Constitución del 17, que estableció en sus fracciones I, II, III, IV, del apartado A del artículo 123 los derechos antes consignados.

C).- LA JORNADA DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La diferencia principal entre la Ley de 1931 y la de 1970 en tratándose de jornada de trabajo consiste en que en la Ley de 1931 el Legislador precisó como tal el tiempo que por **trabajo efectivo** realizaba el trabajador, es decir, el tiempo en el que el trabajador desarrollara su actividad "realmente", la anterior hipótesis se desprende de lo establecido en el artículo 11:

"El patrón esta obligado fracc. XVI a pagar al trabajador el tiempo que pierda cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrón."

Por su parte la Ley vigente de manera afortunada modifica radicalmente lo establecido en 1931 ya que en ella sólo bastará que el trabajador se presente en el horario convenido, para que se considere que cumple con su jornada de trabajo; los riesgos de que haya o no trabajo son a cargo del patrón, con ello se da un gran paso en beneficio del trabajador, ya que durante la vigencia de aquella Ley, era

motivo para que el trabajador fuera explotado obligándolo a que absorbiera él los riesgos de que existiera o no trabajo.

De la Cueva, parece concluyente al respecto: "Si partimos de la tesis de que el nuevo derecho del trabajo ya no es un estatuto regulador de un intercambio de prestaciones, sino un ordenamiento que se propone asegurar al hombre una **existencia armónica con la dignidad de la persona humana**, tendremos que aceptar que la dignidad del hombre sufre si se le obliga a que repare con su trabajo un riesgo de la empresa."⁴¹

Una vez que hemos tratado los antecedentes de la jornada de trabajo, debemos ahora hacerlo respecto del salario tratándolo igualmente de forma muy concreta con el fin de que nos permita conocer el porque de la regulación actual.

2.4 COMO SURGE EL PRIMER TIPO DE SALARIO (ANTECEDENTES)

A).- EL SALARIO EN ROMA.

En la historia hombres que prestan sus servicios a otros siempre han existido, pero no siempre esta actividad ha sido remunerada, así en Roma las personas que laboraban eran los esclavos, éstos no recibían ningún tipo de gratificación sólo ocasionalmente su propietario premiaba su conducta y le daba

⁴¹ DE LA CUEVA. Op.cit. Pág. 275.

una moneda, que le servía si llegaba a obtener su libertad, lo que no era propiamente un salario.

Por otro lado, los soldados recibían como remuneración entre otras cosas **sal** a cambio de sus servicios, elemento precioso y de mucho valor en aquel entonces; al respecto Baltazar Cavazos nos dice: "La voz salario viene del latín **salarium**, y ésta a su vez, de "sal", porque fue costumbre antigua dar en pago una cantidad fija de sal a los sirvientes domésticos."⁴²

B).- EL SALARIO EN MEXICO

Una de las primeras disposiciones que regulan el salario en México se encuentra en las Leyes de Indias en el Libro VI titulo II, ley IV, determina que los indios sean pagados realmente y para evitar el fraude, se ordena en el Libro VI, titulo XIII, leyes II y VII que el jornal que deben ganar los indios sea su voluntad, y no se le pongan tasas, salvo el caso de que pidan jornales excesivos en cuyo caso deben ser regulados por la Audiencia de Gobernadores conforme a los tiempos, hora, carestía y trabajos.

Al igual que con la jornada de trabajo en esta materia se cayó en un abismo, se crearon las tiendas de raya en las

⁴² CAVAZOS FLORES, Baltazar. 18 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México, 1992. Pág. 161

cuales, el trabajador lo poco que ganaba lo tenía que utilizar para comprar objetos o comida sin que le alcanzara el ínfimo salario para obtener aquello que necesitaba por lo que pedía prestado aumentando su deuda constantemente pasando de generación en generación, se dio el absurdo de que cada patrón tenía su propia moneda para pagar a sus trabajadores por lo que éstos únicamente podían comprar en su tienda.

La situación existente en aquella época se expresa de la siguiente forma: extrema miseria, exceso de mano de obra dispuesta a trabajar para tener un poco de alimento, que es igual a bajos salarios para aquellos que deseen trabajar así como nula posibilidad de permanecer en el trabajo.

Ante esta situación los primeros signos de disgusto surgieron en Cananea y Río Blanco en donde se manifestó por parte de los trabajadores el aumento jornal junto con otras prestaciones.

Al deseo de los trabajadores de un salario más justo se le dio vida en nuestra Carta Magna de 1917, pero antes de ello haremos referencia a la Constitución de 1857.

**C).- REGULACION DEL SALARIO ANTERIOR A LA CONSTITUCION
DE 1917**

Cabe recordar lo dicho por Morelos en el Congreso de Apatzingan: " la buena Ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales que obliguen a constancia y a patriotismo moderen la opulencia y la indigencia y de tal suerte **se aumente el jornal del pobre...**"

En el "Estatuto Provisional del Imperio" promulgado por Maximiliano en el año de 1865: se prohibían los trabajos **gratuitos** y forzados.

En las leyes promulgadas entre los años de 1914 y 1915 al igual que se establece un máximo para la jornada de trabajo se regula igualmente el salario.

Una reglamentación que evidencia un esfuerzo por brindar protección a los salarios la que encontramos en el artículo 5° de la Constitución de 1857 que establecía:

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la **justa retribución** y sin su pleno consentimiento."

En ese artículo se expresa uno de los más grandes ideales de todos los tiempos, el que el hombre reciba por su trabajo el pago adecuado a él.

Sin embargo este propósito, quedó en eso, en un mero propósito.

2.5 EL SALARIO EN LA CONSTITUCION DE 1917

Nuestra Constitución de 1917 en sus artículos 5° párrafo tercero y 123 establece los lineamientos generales que habrán de regir el salario.

El artículo quinto establece:

"Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales **sin la justa retribución** y sin su pleno consentimiento..."

Se consagra nuevamente el principio de la **justa retribución**, como en la anterior Constitución, que es aquél que determina se pague a los trabajadores a cambio de sus servicios una "retribución" proporcional a los mismos. De no hacerlo el trabajador esta en la posibilidad de no prestar sus servicios por más tiempo. De La Cueva lo llama "el primer verso de un poema sobre el salario."

En el artículo 123 encontramos dentro de sus fracciones una serie de principios y protecciones del salario:

- Fracción VII Igualdad en el salario
- Fracc. X.- La obligación de pagar el salario en moneda de curso legal
- Fracc. XXII, Inciso
 - b) La obligación de pagar un salario remunerador;
 - c) Pago semanal para la percepción del jornal.
 - d) Prohibición de pagar en lugares de recreo, fondas, café, tabernas, cantinas o tiendas, cuando no se trate de empleados en sus establecimientos.
 - e) No se podrá obligar a los trabajadores a comprar en determinados lugares.
 - f) Se prohíbe retener el salario en concepto de multa.

En estos supuestos se abarcó la mayor cantidad de situaciones que había vivido el trabajador, al prohibir que se siguieran presentando, se pretendió que sus necesidades fueran satisfechas, que salieran de la miseria, terminar con las deudas eternas así como con la pretendida superioridad de los patrones en ese entonces.

Avances en materia de salario para evitar caer en las injusticias del pasado se han dado, es momento de que al lado de los principios anteriores surjan figuras aportadas por

trabajadores, patrones y el Estado pensando en el desarrollo de la nación, no más discursos, sino hechos.

2.6 LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y EL SALARIO.

Como es sabido existen ciertas diferencias entre las Leyes de 1931 y la de 1970 en materia de salario las cuales consisten:

1).- En la Ley Federal del Trabajo de 1931 el concepto de salario era:

"La retribución que se debe pagar en efectivo al trabajador por **virtud del contrato de trabajo.**"

La Ley estableció como consecuencia del contrato al salario, es decir, para que hubiera derecho a percibir la remuneración debía existir el contrato de trabajo.

Nuestra actual Ley borra este concepto por completo en el artículo 82:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

Se pretendió dar a nuestro modo de ver, un sentido más amplio al concepto, al no restringirlo solamente al contrato

de trabajo, sino que derivado del trabajo mismo debe surgir el salario, ya que si la actividad no se realiza no hay derecho al salario (salvo las excepciones que marca la Ley).

2).- Otra diferencia que encontramos es que en la Ley de 1931, se refería a que la remuneración debía hacerse en efectivo, lo que provocaba que aquellas cantidades que se hacían en especie no se computarán dentro del salario; que en caso de indemnizaciones, sólo se tomaba en cuenta el salario percibido en efectivo.

En nuestra Ley actual esto ya no ocurre ya que el artículo 84 nos menciona como se integra el salario:

"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."

Así de esta forma, todos los pagos que reciba el trabajador **por su actividad por el patrón** habitualmente se entenderán como parte del salario, que importa principalmente para el pago de indemnizaciones y de enteros al Seguro Social.

3).- De igual forma en la Ley de 1970 se eliminó la última frase que decía en virtud de "la labor ordinaria" y que se contenía en el artículo 36 de la Ley de 1931.

Ya que de esta forma el tiempo que se quedaba a trabajar más allá de su jornada de ocho horas, en varias ocasiones no le era remunerado al trabajador ya que el precepto señalaba que solo se le debía remunerar su jornada ordinaria.

De la Cueva al respecto establece "la distinción del trabajo ordinario y extraordinario, no se refiere a la categoría trabajo, porque es una sola, sino exclusivamente, al tiempo en que el trabajo se presta, por lo tanto, la forma correcta de plantear la definición es como sigue: **el trabajo categoría única, se presta en las horas de la jornada y en las que se prolonga por circunstancias extraordinarias.**"⁴³

No existe la división del trabajo en ordinario y extraordinario, sino que la jornada se ve aumentada por circunstancias extraordinarias, que en su momento señalamos.

Estas serían las diferencias principales que existen entre ambas leyes.

⁴³ DE LA CUEVA. Op.cit. Pág. 296.

2.7 ANTECEDENTES DE LA PRODUCTIVIDAD

Por último en este capítulo estudiaremos los antecedentes de la productividad de igual forma que en las dos ocasiones anteriores lo haremos de forma muy concreta.

A).- GENERALIDADES.

Parecería que el tema de la productividad fuera reciente pero no es así, esta idea ha existido desde hace varios años y ha encontrado, tanto retractores como partidarios.

Comenzaremos con el estudio que sobre la productividad, expresa Guillermo Cabanellas.

1.- TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO.

Este autor establece: "De conformidad con la teoría de la Productividad del Trabajo, al trabajador no se le considera como una máquina, ni al trabajo cual una mercancía sino como **agente** o **instrumento** de la producción. Por eso el **precio** del trabajo es el **rendimiento** del trabajador; y a medida que la producción aumente, mayor será también el salario que perciba."⁴⁴

⁴⁴ CABANELLAS, Guillermo. Op.cit. Pág. 115.

Esta teoría considera que si el trabajador realiza un alto rendimiento produciendo con ello en una medida alta, se le debe recompensar en la misma forma, es decir, debido a la acción del trabajador, su esfuerzo, se produce una reacción, una producción mayor que es igual a una mejor remuneración.

Sin embargo, este postulado tiene un problema no hace referencia a la calidad del trabajo, tal vez se supuso que deberá ser buena, aún así consideramos que sería importante mencionarlo, ya que en su afán de querer obtener una remuneración mayor el trabajador querrá ir más allá de lo que le permiten sus fuerzas bajando la calidad de lo que produce.

2.- TEORIA DEL SALARIO COMO RENDIMIENTO

Otra teoría que tiene relación con la productividad es la del Salario como Rendimiento, de la cual nos dice Cabanellas: "El salario se fija tomando en cuenta tanto el resultado de la labor cumplida por el trabajador como el tiempo empleado para realizar esa función. Toda retribución tiene que fundarse en el rendimiento laboral, siempre que ese rendimiento sea dirigido u orientado por el empresario ..." continua: "Si estimamos que el trabajador tiene derecho a percibir una retribución por razón de un rendimiento que está dispuesto a efectuar, debemos considerar también recíprocamente, que si el trabajador disminuye de modo deliberado su trabajo, esto es, el rendimiento o producción,

el empresario puede exonerarse de abonar la parte del salario correspondiente a la producción no cumplida o no realizada. Pero esto no es del todo cierto, ni tampoco en todos los casos posibles".⁴⁵

Este mismo autor expresa que debe ser el empresario quien decide si el trabajador merece la remuneración y si trabajó lo suficiente convirtiéndose en juez y parte.

Podemos resumir lo anterior de la siguiente forma: el trabajador desarrolla un alto rendimiento con una determinada calidad siendo mejor su remuneración, si el patrón considera que falta alguna de estos elementos de acuerdo con el trabajo terminado podría bajar la remuneración, a menos que se deba a la responsabilidad del patrón.

Esta teoría no da ningún salario base en caso de que el trabajador no logre una remuneración suficiente para cubrir sus necesidades, así como tampoco se señala una limitación en cuanto al horario de trabajo, todo depende del trabajador y lo que desee ganar.

La calidad es factor importante de la misma dado que de no cumplir con ella se puede reducir el salario del trabajador.

⁴⁵ Ibidem. Pág. 180.

3.- TRABAJO A DESTAJO

Una figura con la que se puede relacionarse también la productividad es el **Trabajo a Destajo**, del cual ya hemos hablado y por el que se paga al trabajador de acuerdo con las unidades que produzca, al ser remunerado en esta forma el trabajador goza de los beneficios de la jornada máxima de ocho horas, en caso de no producir lo suficiente tiene garantizado el salario mínimo.

De los aspectos mencionados tanto en las teorías anteriores como en el tipo de trabajo a destajo, podemos desprender lo siguiente:

a).- Se ha tratado que el rendimiento del trabajador sea la medida para la remuneración;

b).- La calidad debe ser un factor determinante en elaboración de los bienes;

c).- Estas teorías se dirigen principalmente a la producción de bienes más que a los servicios;

d).- La forma de calificar el trabajo es en base al punto de vista del patrón, lo que hace que se pierda la imparcialidad.

Con lo expresado en el presente capítulo hemos señalado los antecedentes que consideramos más importantes de la jornada de trabajo, del salario y de la productividad para en los capítulos restantes enfocarnos al salario y la productividad en su reglamentación y contenido actual, dado que la jornada de trabajo fue desarrollada en la parte final del primer capítulo del presente trabajo.

CAPITULO TERCERO

III EL SALARIO

Si bien en el primer capítulo del presente trabajo únicamente se dió el concepto del salario establecido en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo sin ir más allá, en el presente se hace un estudio completo del mismo, partiendo del concepto dado en dicho capítulo primero.

3.1 EL SALARIO, (CONCEPTO).

Dentro de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, encontramos que: "el término salario es el único que se usa para determinar la retribución del trabajo"; lo que simplifica en gran medida su comprensión y su alcance evitando que con la diversidad de conceptos se llegue a discusiones tediosas y por demás infructuosas, como ocurre con otras Legislaciones.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 establece:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

El legislador buscó no utilizar muchas denominaciones al

hecer referencia a la remuneración que recibe el trabajador, para evitar posibles "malas interpretaciones", englobando además **cualquier** tipo de remuneración como salario, siempre que se dé, con motivo de la actividad que desarrolla el trabajador.

Para continuar con el presente tema es necesario, como en otras ocasiones, analizar el punto de vista de diferentes autores.

Comenzaremos con Mario De La Cueva para quien el salario es: "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."⁴⁶

Este autor va más allá de la definición establecida en la Ley, mencionando los fines que debe perseguir el salario.

Borrel Navarro, por su parte, señala: "El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", agregando "al salario debe considerarsele como un

⁴⁶ Ibidem. Pág. 297.

instrumento de justicia social más que como una contraprestación por el servicio prestado."⁴⁷

Al seguir los conceptos de los autores antes referidos debemos concluir, que no basta considerar al salario como una contraprestación, por el contrario se le debe tener como un instrumento de justicia social, es decir, es el medio por el cual se reconoce la importancia y el valor del servicio del trabajador.

José Dávalos por su parte menciona: "El salario es el punto de referencia del trabajo. Es el fin directo o indirecto que el trabajador se propone a recibir a cambio de poner su energía de trabajo a disposición del patrón", manifestando además "En un concepto amplio expresa un deber ser sin límites; debe proporcionar un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia."⁴⁸

Para De Buen el salario: "Integra en la relación laboral el objeto indirecto y constituye, social y económicamente, el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo,"⁴⁹ y agrega, "El salario así

⁴⁷ BORREL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo Mexicano. Sista. Tercera Edición. México, 1988. Pág. 93.

⁴⁸ DAVALOS, José. Op.cit. Pág 201.

⁴⁹ DE BUEN. Derecho Mexicano del Trabajo. V. II. Op.cit Pág. 177.

entendido estará determinado en su alcance no como contraprestación paralela al servicio sino como instrumento de justicia social."

Podemos considerar al salario desde dos puntos de vista, uno indirecto y otro directo.

El indirecto en base a que se presenta después de que ha nacido la relación de trabajo.

El directo, ya que es la finalidad que persigue el trabajador al poner su fuerza de trabajo a disposición del patrón, y que se constituye en el patrimonio del trabajador.

Para ambos es un instrumento de **justicia social** más que una **contraprestación**.

Por el contrario para Guillermo Cabanellas el salario "Se considera principalmente como el equivalente del trabajo para el trabajador; y compensador de la producción del servicio recibido o actividad desarrollada en cuanto al patrón o empresario que lo abona."⁵⁰ Reiterando "en el aspecto jurídico no es más, repetimos, que la **contraprestación** que corresponde al empresario, por razón de la actividad puesta a

⁵⁰ CABANELLAS, Guillermo. Op.cit. Pág. 148.

su disposición por el trabajador."⁵¹

Más que un instrumento de justicia social para este autor, el salario es una contraprestación que debe el patrón al trabajador por los servicios que le presta.

Ramírez Fonseca lo define como: "La retribución que debe pagar el patrón al trabajador **por el servicio prestado o como consecuencia del servicio prestado.**"⁵²

La definición de este tratadista se apega a la realidad, mencionando que nada se le regala al trabajador sino que es debido a su trabajo o como consecuencia del mismo que se le da un salario, es decir, que si no presta un servicio no recibirá un salario.

Para nosotros el salario es una contraprestación ya que independientemente que existen días en los que no se trabaja (el séptimo día, vacaciones, por ejemplo), aún así se recibe el mismo, el pago es en base al servicio prestado, es decir, se presenta como consecuencia de haber trabajado.

Si bien es cierto que su **finalidad** debe de ser proporcionar una vida digna y decorosa, la justicia social,

⁵¹ Ibidem. Pág. 149.

⁵² RAMÍREZ, FONSECA. Op.cit. Pág. 78

en la realidad, es la retribución que recibe el trabajador a cambio de su trabajo.

De lo anteriormente expresado nos apegamos a la definición dada por Ramírez Fonseca y en cuanto a las finalidades que debe perseguir el salario a la de Mario De La Cueva.

3.2 CARACTERISTICAS DEL SALARIO

Son aquellas características que deben estar inmersas en el salario y permiten que efectivamente beneficie al trabajador.

Encontramos las siguientes:

- A.- El salario debe pagarse en moneda del curso;**
- B.- Remunerador;**
- C.- Debe ser determinable o determinado;**
- D.- Suficiente;**
- E.- Debe cubrirse periódicamente;**
- F.- Ser equivalente al mínimo;**
- G.- Debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que debe pagarse en efectivo.**

A continuación explicamos brevemente el significado de cada uno de éstos.

A.- El salario debe: "Pagarse en moneda de curso legal"
su fundamento lo encontramos en el artículo 101 de la Ley
Federal del Trabajo:

"El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en **moneda de curso legal**, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda."

El por qué de este principio, lo encontramos en que el trabajador debe de tener la libertad de poder disponer de su salario libremente.

Esta disposición surge para evitar que los patrones pretendan explotar a los trabajadores obligandolos a aceptar alguna otra forma de pago, para que acudan a determinados lugares a cangearlos como fue el caso de las tiendas de raya.

B.- Remunerador, este concepto va ligado al de proporcionalidad, como lo desprendemos del artículos 50 fracción VI:

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

Fracc. VI.- Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de

Conciliación y Arbitraje;

De igual forma el artículo 85 de la Ley en su primera parte establece:

"El salario debe **de ser remunerador** y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para **fijar el importe** del salario se tomarán en consideración **la cantidad y calidad del trabajo.**"

Entonces no existe un concepto de remunerador en general, sino que debemos atender a cada trabajo en particular para determinar la cantidad que debemos dar por un trabajo en especial, de acuerdo a su calidad.

Como menciona De La Cueva a propósito de la Juntas de Conciliación para determinar el concepto de salario remunerador: "Las Juntas tendrán a la vista la condición de las personas, su grado de preparación técnica su eficiencia demostrada en otras empresas, la remuneración que perciban otros trabajadores de la misma o de profesiones similares en las fábricas o talleres de la zona económica en que se preste el trabajo, la importancia de la actividad para el mejor éxito de la producción y otros factores semejantes."⁵³

⁵³ Ibidem. Pág. 301

C.- Debe ser determinable o determinado.

Parecería no necesario incluir este principio, ¿porque quien querría trabajar, si aún no sabe lo que va a ganar?, sin embargo en la realidad ocurre que los trabajadores con el hecho de conseguir un lugar donde prestar sus servicios incluyendo en la solicitud elaborada el salario que desean, dan por hecho que esa cantidad van a ganar, esto último en el mejor de los casos, otros esperan hasta el día de pago para saber la cantidad que se va a ganar, por ello los artículos 25 Fracción VI, 82 y 83 de nuestra Ley establecen:

"Art 25 El escrito en donde consten las condiciones de trabajo, deberá contener:

Fracc. VI.- La forma y el monto del salario;"

"Art. 82 Salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

"Art 83 El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera."

Néstor de Buen menciona que "el trabajador debe saber de antemano a qué tiene derecho por la prestación del servicio convenido. En ocasiones es precisa, v.gr., cuando se fija por tiempo, o a precio alzado. En otras es variable, v.gr., cuando se pacta por unidad de obra (destajo) o por comisión.

En todo caso su determinación nunca podría estar sujeta a capricho patronal.⁵⁴

De lo anterior vemos que la determinación de la cantidad que va a recibir el trabajador por sus servicios, debe de mencionarse aún antes de que éste se preste, para que el trabajador esté en condiciones de saber si le conviene o no realizarla, si bien existen casos en que esto no es posible saberlo a ciencia cierta, deben proporcionarse los medios al trabajador para que pueda tener una base sobre la cual calcularla.

En caso de que no se mencione la cantidad a pagar o no se llegara a un acuerdo el salario que deberá pagarse será el mínimo.

D.- Debe ser Suficiente

Se considera que el salario debe cubrir este aspecto a partir del artículo 123 fracción VI segundo párrafo de la Constitución y 90 segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo, que habla acerca de salario mínimo pero que es igualmente aplicable a toda clase de salarios:

⁵⁴ DE BUEN. Derecho Mexicano del Trabajo. V.II. Op.cit. Pág 185

"Los salarios mínimos generales **deberán ser suficientes** para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos."

En la teoría como algunos otros artículos, es un buen ejemplo de lo que debe de hacerse y de lo que debiera ser el salario, en base de que el país desgraciadamente en este momento no esta en condiciones de proporcionar, sino los elementos indispensables, en muchos casos, para que el trabajador apenas si subsista.

José Dávalos al respecto dice: "La suficiencia no debe ser considerada como una nota esencial de la retribución,..." añadiendo "Generalmente el salario es considerado como el medio por el cual el trabajador ésta en condiciones de llevar una vida decorosa él y su familia, **y apenas si cubre las necesidades de los trabajadores.**"⁵⁵

De Buen menciona "Para la situación individual lo **suficiente** carece de relevancia ya que de contemplar las condiciones particulares de cada trabajador, en función de sus necesidades personales rompería con el principio consignado en la fracción VII del apartado "A" del art. 123 constitucional de que para trabajo igual debe corresponder

⁵⁵ CAVALOS, José. Op.cit. Pág 203

salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad y que recoge también la frac. XI del art. 5° de la ley."⁵⁶

De una u otra forma el que el salario sea suficiente deberá ser atendido por el propio trabajador que de acuerdo a sus necesidades será el valor que de a su propio esfuerzo, sin olvidar otros factores (como la demanda de mano de obra, calificación del trabajador, situación económica del país etc.), el que el salario sea suficiente es más una tendencia que una realidad.

B.- Debe cubrirse periódicamente.

El pago que se hace, debe entregarse al trabajador cada determinado número de días, para que pueda cubrir tanto sus necesidades como sus compromisos; el no tener un día determinado para recibir su salario, acarrearía consigo una gran incertidumbre en perjuicio de los trabajadores, ya que no sabrían en que fecha cumplir sus obligaciones, desestabilizando por completo su vida personal como laboral.

Así en caso de omisión por parte tanto del trabajador como del patrón la Ley al respecto en su artículo 88 dispone:

"Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de

⁵⁶ DE BUEN. Derecho Mexicano del Trabajo V.II. Op.cit. Pág. 183

una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores."

A pesar de incurrir nuevamente en el error de hacer referencia al **trabajo material**, por las cuestiones que hemos indicado en más de una ocasión, el precepto es sencillo y de fácil comprensión, permitiendo al trabajador exigir el pago de su salario en caso de no haber convenido nada a este respecto con el patrón.

F.- Debe ser equivalente al mínimo.

Una de las protecciones más efectivas que tiene el trabajador respecto a su salario es que éste cuando menos debe ser equivalente al mínimo (general o profesional).

Por ahora sólo trataremos este punto en forma sucinta, para más adelante adentrarnos en forma un poco más detallada, así el ya mencionado artículo 85 de la Ley señala:

"El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como **mínimo** de acuerdo con las disposiciones de esta Ley."

Remunerador y mínimo son términos que deberían ser afines, pero las ya tan mencionadas circunstancias económicas no siempre lo permiten.

G.- Debe ser apropiado y proporcionado el salario en especie al que debe pagarse en efectivo.

Las prestaciones en especie son aquellas que recibe el trabajador además del dinero, son un complemento de las primeras, que otorgan las empresas para las cuales es muchas veces más fácil otorgarlas que aumentar el salario, en dinero.

Entre ellas podemos encontrar los llamados vales de despensa, alimentos, ropa, etc. Su fundamento lo encontramos en el artículo 102 de la Ley Federal del Trabajo:

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

De la totalidad de los elementos anteriores vemos que el Legislador trató de dar una mayor seguridad al salario para que en lo posible no fuera desvirtuado.

3.3 PRINCIPIOS PROTECTORES DEL SALARIO

Los elementos con los que se integra el salario no serían suficientes si no estuviesen acompañados por una serie de normas que se encargan de su protección.

Como dice Ramírez Fonseca acerca de los conceptos de protección: "Debemos entender que son normas protectoras del salario **todas** las disposiciones legales que tienen por objeto que el trabajador obtenga del salario, **bajo muy distintas maneras, el rendimiento** que de él se espera."⁵⁷

Sobre el particular Mario De La Cueva establece: "El término **defensa o protección del salario tiene un sentido amplio y uno estricto**: el primero se define diciendo que es los principios, normas e instituciones que se proponen asegurar a cada trabajador la percepción efectiva de un salario que responda a los objetivos del estituto laboral; su sentido segundo se limita a la parte primera de la proposición anterior; la percepción efectiva del salario, cualquiera que éste sea."⁵⁸

Luego entonces, las protecciones al salario, serán todas aquellas que permitan al trabajador el poder disfrutar

⁵⁷ RAMIREZ FONSECA. Op.cit. Pág. 101.

⁵⁸ DE LA CUEVA. Op.cit. Págs. 361-379.

plenamente de su remuneración.

Siguiendo la clasificación de este autor es como trataremos el estudio de estos principios, mismos que desglosamos de la siguiente manera:

1.- DEFENSA DEL SALARIO CONTRA EL PATRON.

Este apartado lo dividimos para su debido análisis de la siguiente forma:

A.- La prohibición del truck-system y de la tienda de raya.

La constitución en su artículo 123 fracción XXVII en el inciso e, establece:

"Serán nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

Inciso e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados."

La anterior estipulación se encuentra íntimamente ligada con el principio de libre disposición del salario; teniendo como antecedente las tiendas de raya existentes en el siglo pasado y principios de siglo.

Del artículo en cuestión desprendemos que por un lado se busca que el trabajador no vuelva a endeudarse nuevamente, en forma tal que no pueda pagar, y por otro que tenga la libertad de adquirir los artículos que necesite en el lugar que sea de su preferencia, al precio que se adecue a su presupuesto.

El artículo 5° fracción IX de la Ley reproduce el texto Constitucional para reafirmar esta protección al salario.

B.- El lugar de pago del salario.

El artículo 108 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

"El pago debe efectuarse en el lugar en donde se preste el trabajo."

No puede hacerse el pago en lugares de recreo, cantinas o tiendas, salvo a los trabajadores que laboran en esos establecimientos (art. 5°), se pretende que se tenga un lugar cierto al que el trabajador vaya a recoger su salario, evitando asimismo que al estar en alguno de los lugares mencionados se vea obligado (al menos psicológicamente), a consumir o adquirir algún objeto, restando de esta forma valor a su salario.

Si bien existen las prohibiciones antes dichas, por medio de la concertación entre trabajadores y patrones pueden crearse tiendas en las cuales se vendan a los trabajadores los bienes que necesiten por un precio menor al del mercado, sin que los trabajadores se vean obligados para comprar en esos lugares, pero si para que sean una posibilidad de aprovechar al máximo su salario.

La denominación que se les da a estas tiendas o establecimientos es el de economatos y se rigen por lo que establece el artículo 103 de la Ley.

C.- La prohibición de las multas.

El imponer una multa indica que se tiene la fuerza para hacerla cumplir, indica una relación de supraordenación, si bien el patrón tiene un poder jurídico de mando en lo que respecta a la **actividad del trabajador**, que no es lo suficiente como para imponer una multa sobre el salario, atendiendo además a que tanto patrón como trabajador se encuentran en un plano de igualdad.

Al respecto Mario de la Cueva menciona: "La multa impuesta libremente por el patrón, es una institución repugnante, porque es expresión de servidumbre y porque viola el principio de que nadie puede hacerse justicia por sí

mismo."⁵⁹

Encontramos su fundamento en el artículo 123 Fracción XXVII inciso "f":

"Serán nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

Inciso f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa."

La ley agrega a lo anterior en su artículo 107:

"Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto."

Con lo que se demuestra la imposibilidad jurídica de imponer multas sobre el salario del trabajador.

D.- La prohibición general de los descuentos y sus excepciones.

En el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo es donde encontramos los descuentos que podrán ser hechos al salario del trabajador:

⁵⁹ Ibidem. Pág. 365.

"Los descuentos a los salarios de los trabajadores están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;

II Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario;

III Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiadas por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;

IV Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por autoridad competente;

VI Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos del sindicato; y

VII Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario."

En los supuestos contemplados en la Ley, encontramos que éstos no pueden ser aplicados unilateralmente, en ellos debe darse el consenso de las partes o del trabajador, para su aplicación, evitando que el salario se vea afectado por tales descuentos; por ello se les determina un límite del cual no se podrá exceder, dependiendo del tipo de descuento de que se trate.⁶⁰

§.- Prohibición de la compensación.

Esta prohibición surge cuando el patrón y el trabajador son al mismo tiempo acreedor y deudor; no podrá operar la figura jurídica de la compensación sobre el importe del salario del trabajador.

⁶⁰ Nota: Otros descuentos que se podrán aplicar son los del producto del trabajo personal y la parte correspondiente a la cuota del Seguro Social.

El fundamento para este razonamiento lo encontramos en el artículo 105 de la Ley Laboral que establece:

"El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna."

Podemos anotar como comentario aparte y no obstante lo antes anotado, que el patrón podrá seguir el procedimiento establecido en el artículo 110 para la recuperación de su crédito a cargo del trabajador, para aplicarlo a su salario.

F.- Prohibición de reducir los salarios.

Una vez que el patrón y el trabajador han establecido el monto del salario, este no podrá ser reducido unilateralmente por el patrón, ya que su reducción implicaría un serio trastorno en la economía del trabajador lo que no se puede permitir; aún más si recordamos que el salario es el **patrimonio económico principal del trabajador**; para el caso de que el patrón pretenda reducir el salario del trabajador, éste cuenta con dos acciones a ejercitar:

- A).- Exigir el pago total del salario; o bien,
- B).- La rescisión de la relación laboral.

Lo anterior en base en el artículo 51 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo:

"Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

Fracc. IV.- Reducir el patrón el salario del trabajador;"

2.-LA DEFENSA DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL TRABAJADOR.

El punto a desarrollar implica, evidenciar ciertas garantías con las que cuenta el trabajador para proteger el salario y lo subdividimos para su análisis en los siguientes puntos:

A.- La obligación de pagar el salario directamente al trabajador.

El salario deberá ser pagado directamente al trabajador, de no hacerlo así, será como si el pago no hubiese sido realizado, y el patrón deberá pagar al trabajador aunque ya hubiere pagado anteriormente a otra persona.

Sobre el particular el artículo 100 de la Ley, es muy claro al establecer:

"El salario se pagará directamente al trabajador. Solo en los casos en que esta imposibilitado para ejecutar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita ante dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón."

Se contempla además que habrá ocasiones en que el trabajador no pueda acudir a cobrar, por un sin fin de circunstancias, en estos supuestos el Legislador dio la posibilidad de que se pueda designar a una persona para que lo haga en lugar de él, pero deberá estarse a lo que previene la Ley, es decir, mediante carta poder firmada ante dos testigos; en caso de que no se haga de esta forma el patrón podrá negar el pago a la persona que se presente a cobrar.

B.- La nulidad de la cesión de los salarios.

El artículo 104 de la Ley establece:

"Es nula cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé."

Al lado de la prohibición de los descuentos y de la inembargabilidad del salario se encuentra esta figura con la cual se cierran los caminos para posibles disminuciones del salario, que estén encaminadas a perjudicar los ingresos de los trabajadores.

Al prohibirse que el trabajador ceda parcial o totalmente su salario, o dicho de otra forma, al negarle a

otra persona el derecho de cobrar el salario devengado por el trabajador por medio de esta figura jurídica, permite que el trabajador no se vea coaccionado por sus acreedores, que de no existir esta prohibición, aprovecharían para cobrarse con el importe del salario del trabajador, sin que este pudiera cubrir sus necesidades.

C.- La inembargabilidad del salario.

En el artículo 107 se establece:

"Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110 fracción V."

"Art 110 Fracc.V.- en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos,..."

Al permitirse el embargo de los salarios en favor de estas personas se protege uno de los intereses más grandes como es la familia y la satisfacción de sus necesidades al igual que en los descuentos que permite la Ley.

Fuera de este caso por ninguna otra circunstancia podrán embargarse los salarios.

3.- LA DEFENSA DEL SALARIO CONTRA LOS ACREEDORES DEL PATRON.

En lo referente a la clasificación de este punto basta decir que es una protección de tipo procesal, que para los fines de este trabajo estaría fuera de lugar su estudio pormenorizado, por lo que sólo cabe destacar, que los créditos de los trabajadores **son preferentes sobre todos los demás.**

Como lo establece el artículo 123 de la Constitución fracción 23:

"Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otros, en los casos de concurso o de quiebra."

Es decir, que en caso de quiebra o concurso aún sobre los créditos civiles y mercantiles, los trabajadores deberán ser preferidos primero para el pago de los adeudos de sus salarios o sueldos devengados, con el fin de que tengan recursos en tanto consiguen un nuevo empleo.⁶¹

⁶¹ Cfr. DE LA CUEVA. Op.cit. Págs. 376-377.

3.4 TIPOS DE SALARIO

En lo relativo al salario existen diversas clasificaciones, en este punto mencionaremos algunas de ellas, la primera es la que nos señala el artículo 83 de la Ley:

"El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra forma."

- A).- Por unidad de tiempo;
- B).- Por unidad de obra;
- C).- Por comisión;
- D).- A precio alzado;
- E).- De cualquier otra forma.

A).- Por unidad de tiempo, se entiende aquel salario que es pagado calculando el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón.

De La Cueva nos dice "Es aquel en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el trabajador está disposición del patrono para prestar su trabajo."⁶²

⁶² Ibidem. Pág. 305.

Sobre este punto Krostochin anota lo siguiente: "En ella se revela más claramente el carácter de la remuneración, al no vincular el monto a determinada cantidad o calidad de trabajo efectivamente prestado, sino solamente al tiempo en que está a **disposición del empleador sin contar con las posibles interrupciones**, legal o contractualmente admitidas o las que dispusiera, legitimamente, el empleador."⁶³

Esta forma de pago es la más comúnmente empleada en nuestro país.

■).- Por unidad de obra o a destajo, es la que se remunera de acuerdo con las unidades que produce el trabajador, no tomándose en cuenta el tiempo durante el cual el trabajador se encontró a disposición del patrón.

Se encuentra relacionado con el artículo 85 último párrafo:

"En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos."

Sus límites son: una jornada máxima de ocho horas, y una retribución mínima, de salario mínimo en caso de que lo

⁶³ Krostochin Op. cit. Pág 265

producido sea menor a esta cantidad.

José Dávalos en su obra menciona "Destajo se deriva de destajau, ajustar y expresa las condiciones en que se ha de hacer una cosa. Se determina el salario por unidad de obra, no por el tiempo de producción de las unidades, sino por el número de ellas. Lo que importa es el resultado."⁶⁴

C).- Salario a comisión, "es aquel en el que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidas o colocadas por el trabajador," Mario De La Cueva.⁶⁵

Este tipo de salario ha sido muy utilizado para estimular a los trabajadores que al no tener un salario fijo se esfuerzan más por aumentar sus ganancias. Sin embargo la existencia de este tipo de sueldo no elimina la posibilidad de una remuneración fija,

El artículo 286 establece:

"El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres dichas primas."

⁶⁴ DAVALOS, José Op.cit. Pág. 205.

⁶⁵ DE LA CUEVA. Op.cit. Pág. 106.

De lo anterior podemos desprender las siguientes hipótesis:

1.- Se paga al trabajador un porcentaje sobre lo que vende o coloca;

2.- Se paga al trabajador un porcentaje al momento de que el comprador realiza ya sea el primer pago o alguno de los pagos periódicos;

3.- Se combinan los dos anteriores supuestos;

4.- Se le puede pagar al trabajador además de las cantidades anteriores, un sueldo base.

D).- Salario a precio alzado es aquél, en que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar.

En este tipo de trabajo, al trabajador se le suele proporcionar las herramientas, el material por lo que también se dice que se "alza el precio".

E).- De cualquier otra forma.- Un ejemplo de éstas es el pago colectivo, un grupo de trabajadores une sus esfuerzos para realizar una actividad, al término se les paga una cantidad, la cual se repartirá entre ellos de acuerdo al esfuerzo realizado por cada uno; otras formas de remuneración pueden darse en trabajos especiales.

Otra clasificación es la que divide al salario en efectivo y en especie.

Entendemos por **salario en efectivo**, aquel que se cubre con moneda de curso legal y por **salario en especie** aquél que es diverso a la moneda, como podrían ser los vales de despensa, alimentos, vestido, etc.

Una clasificación más, es aquella que hace referencia al aspecto material y que distingue al salario real, del nominal, y del integral.

Como **salario real** se considera a la remuneración que percibe el trabajador en relación con lo que puede adquirir con él, es decir, ropa, alimentos, habitación, etc.

El **salario nominal** es la remuneración que recibe el trabajador por sus servicios, considerado en su valor monetario sin tener en cuenta ninguna otra cuestión, v.gr. mil pesos, tres mil pesos, etc.

A propósito de estos tipos de salario Cabanellas menciona: "Por salario nominal se entiende el expresado en dinero, con independencia de su poder adquisitivo". "La categoría contrapuesta es al del salario real, cuya medida la da el poder adquisitivo del salario."⁶⁶

Salario integral, de acuerdo con la Ley en su artículo 84:

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

A diferencia de los anteriores este tipo de salario considera todas las percepciones que recibe el trabajador, sin tomar en cuenta su poder adquisitivo, su importancia radica que en base a él, se calculan las indemnizaciones de los trabajadores (art. 89).

Otro tipo de salario es el **salario mínimo**, que por su importancia teórica resulta ser un tema muy amplio, por lo que al no ser el tema central de esta tesis aquí solo lo estudiaremos brevemente, realizando algunos comentarios que

⁶⁶ CABANELLAS, Guillermo. Op.cit. Pág 215.

nos parecen interesantes y que son importantes para nuestro trabajo⁶⁷.

En el artículo 123 fracción VI se establecen las bases del salario mínimo:

"Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos."

Se pretendió que éstos **remunerarán** al trabajador para cubrir sus necesidades indispensables, es decir, que a partir de ellos se establecieran mejores salarios.

Se ha considerado que el salario mínimo no es remunerador sino que es vital, en base a que no se busca que el trabajador pueda obtener todo lo que desee o necesite, el salario mínimo solo tiende a proporcionar los elementos **indispensables** para que subsista, lo que pensamos no era la intención del constituyente.

⁶⁷ Para Mario L. Deveali, de salario mínimo puede hablarse en un doble sentido: "Sentido General es salario mínimo cualquier salario mínimo determinado por cualquier autoridad y en cualquier manera, al que la ley atribuya el carácter de no ser derogable *in peius*. En el segundo sentido se habla de salario mínimo con referencia a aquel salario que se considera **indispensable** para satisfacer las exigencias más elementales de la vida del trabajador." DEVELI, Mario L. El Derecho del Trabajo en su Aplicación y Tendencias, Vol. I. Astrea. Buenos Aires, 1983. Pág. 357.

De la fracción sexta del artículo 123 en su párrafo primero, encontramos que existen dos tipos de salario mínimo:

"Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán **generales** o **profesionales**. 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 o trabajos especiales."

Ahondando un poco más De La Cueva nos da el concepto de **salario mínimo en general** manifestando que: "Es la retribución **menor** que debe pagarse a los trabajadores en general y a los de las profesiones, oficios o trabajos especiales."

Según el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo el **salario mínimo general**:

"Es la cantidad menor que puede pagarse a un trabajador por su trabajo en una jornada"

Por último, De La Cueva establece la idea de salario mínimo profesional: "Es la cantidad menor que puede pagarse por un **trabajo que requiere capacitación y destreza** en una rama determinada de la industria del campo o del comercio en **profesiones oficios o trabajos especiales**"⁶⁸

⁶⁸ DE LA CUEVA. Op.cit. Pág 316.

Reitera su pensamiento de la siguiente forma:
"encontramos el salario mínimo como **género** siendo el general
y el profesional **las especies**."⁶⁹

La primera distinción que encontramos es en torno a la especialización que se tenga ya que no se puede remunerar de igual forma a quien tiene más destreza en un trabajo que al que carece de ella, entre más preparado se esté más salario se recibirá.⁷⁰

Otra distinción que existe entre el salario mínimo profesional y el general se da en relación a la cuantía de aquellos siendo el último menor que el primero. Otra es que el salario mínimo general se divide en áreas geográficas (A,B,C) para su pago, mientras que el profesional lo hace por oficios, variando su monto en razón del grado de dificultad del trabajo que se desempeñe.

El salario mínimo también cuenta con protecciones que se encuentran en el artículo 97 de la Ley:

*Los salarios mínimos no podrán ser objeto de **compensación**,

⁶⁹ Ibidem. Pág. 314.

⁷⁰ Nota: Cabe hacer la aclaración que el término profesional en el salario se refiere a oficios desempeñados por los trabajadores y no a un grado académico de Licenciatura.

descuento o reducción, salvo en los caso siguientes:

I Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 116, fracción V;

II Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario;

III Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiadas por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. **Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario;**

IV Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103-bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido **aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.**"

Los comentarios aplicados a las protecciones del salario en general, hechas anteriormente son aplicadas igualmente al salario mínimo.

3.5 CONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 97 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Este apartado surge a partir de lo que establece el artículo 123 fracción VIII de la Constitución:

"El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;"

Mientras que el artículo 97 de la Ley establece:

"Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación descuento o reducción salvo en los casos siguientes:"

Este precepto legal da una serie supuestos en los que se posibilita el descuento del salario mínimo lo que parecería estar violando el precepto constitucional, sin embargo en las hipótesis previstas los descuentos realizados son para que obtenga beneficios y siempre con un descuento mínimo, como es el caso de pagos para habitación, de rentas o de pago de servicios, destacando en especial el pago de pensiones alimenticias que se realiza con el fin de que sus familiares cercanos no queden desprotegidos.

A nuestro parecer la Ley no viola el precepto la Carta Magna ya que regula situaciones en las que el trabajador puede ser favorecido, limitando los descuentos que pueden

realizarse dado que de no existir esta disposición el trabajador recibiría su salario y acto seguido tendría que separar una cantidad que seguramente sería mucho mayor a los límites que impone la Ley afectando severamente el salario mínimo.

Es prudente señalar que actualmente sin embargo, fuera del descuento para pensiones alimenticias, es difícil que se den los demás dado la situación económica del país, ¿porque que institución ya sea privada o pública va otorgar créditos a trabajadores con sueldo mínimo?, si el gobierno ya cuenta con una elevada cartera vencida en las instituciones nacionales de crédito y el sector privado no desea arriesgar su dinero concediendo créditos que seguramente no serán pagados por la escasa cuantía del salario mínimo.

3.6 ALGUNOS COMENTARIOS RELATIVOS AL SALARIO MINIMO.

Nuestro país desde la Constitución de 1917 ha atravesado situaciones en las cuales su economía se ha visto efectada severamente, siendo el año de 1982 muy relevante en virtud de que se vuelve insostenible la política económica que se dió en aquella época lo que coloco a México en una crisis que hasta la fecha sigue produciendo sus efectos.

Los derechos laborales y con ellos los salarios no podían escapar a esa crisis, resintiéndolo especialmente los

salarios mínimos, que vieron disminuido su poder adquisitivo considerablemente; desechando inclusive el término de "salario vital", cambiándolo por el de "insuficiente" e "inadecuado"; la problemática económica provocó que el texto contenido en nuestra Carta Magna se convirtiera en un sueño de lo que debe de ser, pero que en la realidad esta muy alejado de llegar a serlo.

Se ha dicho que casi ningún trabajador recibe salario mínimo, sin embargo existen personas que si lo ganan⁷¹, de igual forma se manifiesta que la persona que lo recibe es la menos preparada y que por lo mismo ofrece un trabajo de baja calidad, con lo que no estamos de acuerdo, dado que al ganarse poco, se está dispuesto a trabajar más y con mejor calidad para ser retribuido en mayor medida, ciertamente de no tomarse en cuenta los esfuerzos de los trabajadores baja el rendimiento, no lo negamos, además de ser perfectamente natural; pero habría que buscar soluciones más adecuadas a la realidad económica de los trabajadores.

Estamos de acuerdo con los autores que manifiestan que debe reformarse el texto legal, suprimiendo la parte relativa

⁷¹ Una idea interesante es la que nos da Cavazos Flores: "En lo particular siempre hemos pensado que resulta del todo inconveniente emplear trabajadores con salario mínimo. Por lo general uno de estos trabajadores no tiene la capacidad necesaria para desempeñar una labor de calidad y, en consecuencia las empresas que tienen contratados a muchos de ellos necesariamente deberán tener también una producción y calidad de salario mínimo". CAVAZOS FLORES, Baltazar. Instantáneas Laborales. Notas y Comentarios Sobre Derecho del Trabajo. Trillas. Vigésima Novena Edición. México, 1988. Pág. 207.

a aquellos bienes y satisfactores que debe proporcionar el salario mínimo; para ser más realista al mencionar que el salario mínimo es: "la cantidad menor por los servicios prestados en una jornada de trabajo".

Al mismo tiempo habría que aplicar en los hechos las normas y principios que regulan legalmente la figura del salario.

3.7 QUIEN ESTABLECE LOS SALARIOS.

Tratándose de las relaciones individuales de trabajo, los salarios se establecen por el consenso de las partes, señalando su monto en el contrato de trabajo (art. 25 Fracción VI), sin que la falta de él prive al trabajador de sus derechos (art. 26).

Cuando las partes no han convenido nada al respecto el trabajador percibirá por lo menos el salario mínimo general o profesional, dependiendo del trabajo que se realice.

Es importante indicar que el monto de los salarios mínimos lo determina la Comisión Nacional de Salarios Mínimos de acuerdo con el artículo 123 fracción VI tercer párrafo y del artículo 94 al 96 de la Ley Federal del Trabajo.

De los artículos anteriormente señalados cabe destacar,

que esta Comisión se integra por representantes de los trabajadores, de los patrones como del gobierno, quienes a través de estudios elaborados por la propia Comisión así como por las Comisiones Consultivas en los que se analiza la situación económica del país determinan el monto de los salarios mínimos.

La revisión de los salarios se debe efectuar cada año, a menos que existan circunstancias económicas en el país que justifiquen su modificación con anticipación.

Borrel Navarro manifiesta una cuestión interesante al respecto de los aumentos del salario: "Siempre ha sido comentario general, por injusto, que la Ley sólo se preocupe y señale incrementos periódicos al salario mínimo y se olvide y deje desprotegido en este aspecto a lo trabajadores que tienen salarios convencionales, superiores al mínimo, a veces en una cuantía superior insignificante, como si a estos trabajadores no les afectara al igual que a los de salario mínimo la inflación, el alto costo de la vida y el deterioro evidente del poder adquisitivo del salario"⁷²

A lo anterior habría que agregarle que una vez incrementada la remuneración del trabajador, no importando su cuantía se obliga al pago de impuestos, lo que implica que si

⁷² BORREL. Navarro. Op.cit. Pág. 113.

el salario del trabajador sobrepasa del mínimo legal, aquél se ve afectado por el pago de impuestos, provocando que la remuneración del trabajador sea infima, lo cual es totalmente ilógico e injusto.

3.6 TIEMPO Y LUGAR EN QUE DEBEN PAGARSE LOS SALARIOS.

En este apartado seremos breves dado que de una u otra forma este tema ya ha sido tocado en los anteriores puntos:

1.- El trabajador deberá recibir el pago directamente, salvo que este impedido para ello, en vista de lo cual podrá nombrar un representante por medio de carta poder firmada ante dos testigos (art. 100);

2.- Deberá pagarse el salario en moneda nacional, no siendo válido hacerlo con otros signos con los cuales se pretenda substituir el dinero (art. 101);

Con ello lo que se trata es que el trabajador al recibir en dinero su salario pueda disponer de él como lo desee, ya que si se le pagara por su trabajo de forma distinta tendría que acudir a lugares determinados para cambiar su remuneración, como ocurrió a principios de siglo a través de las tiendas de raya.

Sin embargo existen casos en que puede pagarse una

parte en especie si es proporcional a la que se hace en efectivo, al igual que se pueden crear centros en los que el trabajador adquiriera productos a menor precio, sin que se vea obligado acudir a ellos (arts. 102, 103);

Otra excepción a este principio es la derivada del pago con cheque, que es una práctica usual en nuestro país, pero el pago no se entendera como realizado hasta que no se haya cobrado el cheque, en caso de devolución por carecer de "fondos", el trabajador podrá bien exigir el pago o pedir la rescisión de la relación laboral, además de poder ejercer las acciones mercantiles correspondientes.

3.- El pago deberá hacerse en el lugar donde el trabajador preste sus servicios, no puede realizarse en cantinas, tiendas, lugares de recreo, fonda cafe, taberna a menos de que se trate de trabajadores que presten sus servicios en esos establecimientos (art. 5);

4.- El pago se hará en días laborables, durante las horas de trabajo o inmediatamente termine la jornada de trabajo, de acuerdo a lo que establezcan el trabajador y el patrón (art. 109); de no hacerlo de esta forma se puede dar por rescindida la relación de trabajo por falta de pago;

5.- Los intervalos entre pago y pago no podrán ser mayores de una semana para los trabajadores "manuales" y de más de quince días para los "demás" trabajadores (art. 88).

Si los supuestos anteriores son violados por el patrón no se libera de la responsabilidad del pago, es decir, deberá pagar al trabajador en caso de haber ido en contra de lo establecido en la Legislación y aunque ya se haya hecho un pago anterior, lo previamente dicho en razón de que como hemos visto el trabajador no puede estar expuesto a los riesgos que sean causados por el patrón.

CAPITULO CUARTO

IV PRODUCTIVIDAD.

Entramos en el punto medular del presente trabajo de investigación, hemos estudiado ya la jornada de trabajo y el salario así como sus respectivos antecedentes con lo cual hemos sentado las bases para poder iniciar nuestra propuesta, es decir, encontrar otra forma de remunerar al trabajador.

4.1 DIFERENCIA ENTRE PRODUCTIVIDAD LABORAL Y ECONOMICA (MERCANTIL).

Para poder llegar a establecer la(s) diferencia(s) existente(s) entre la productividad laboral y la mercantil, primero debemos de consultar algunas de las definiciones que se han dado en relación a ellas.

La primera que consideraremos es la de la Organización Internacional del Trabajo, sociedad internacional que define a la productividad como: "La relación entre lo insumido y lo producido".⁷³

La idea anterior atiende a lo que produce la empresa con los recursos con que cuenta en un momento determinado, en base a esto calcula la ganancia que obtiene la empresa, por

⁷³ Conferencia impartida por el Licenciado HERNANDEZ RODRIGUEZ, Sergio. Editado CONCAMIN.

lo cual podemos decir que es una definición económica.

Otra definición que tiene su fundamento en el pensamiento económico es la que nos dice que la productividad: "Significa el máximo aprovechamiento de los recursos materiales mediante una mano de obra **eficiente** para producir más bienes o servicios al menor costo posible."⁷⁴

Lo anterior se basa en el punto de vista del empresario, que busca obtener el mejor aprovechamiento de los bienes con los que cuenta con trabajadores que no sólo aporten su mano de obra sino que además den su mejor esfuerzo.

Una definición más completa que comprende no sólo el punto de vista económico en donde lo que se busca en mayor parte las ganancias, es la que nos da Luigi A. Valdes Boratti: "La productividad puede verse desde un punto estático en el cual el concepto es: **la productividad es producir más con los mismos recursos de la empresa;** desde el segundo punto de vista que sería el dinámico: **la productividad es el mejoramiento continuo y constante de nuestro trabajo, es cada día mejor, no haciéndolos más rápido, sino haciéndolo mejor.**

El punto de vista dinámico es el que puede ser importante para nuestra materia ya que se basa en el esfuerzo

⁷⁴ Conferencia impartida por ANGUIANO RODRIGUEZ, Guillermo. Editado CONCAMIN.

de las personas que no sólo es el del trabajador, sino el del mismo patrón, es un concepto que va más allá del punto de vista económico.

Los conceptos económicos enmarcan a la mano de obra como uno de los factores de la productividad y no lo toman en cuenta como un factor personal, sino como un elemento más, como lo sería la maquinaria.

Para establecer, desde un punto de vista laboral, un concepto de productividad acudimos a uno de los Convenios⁷⁵ establecidos para Aumentar la Productividad, del cual, de su cláusula cuarta podemos desprender que la productividad es: **"El incremento del producto por hombre empleado sin detrimento de la calidad."**

Esta definición nos sirve para poder comprender mejor lo que es la productividad, hasta el momento sólo es algo de lo que se habla pero de lo cual aún no se tiene un significado exacto.

Al anterior concepto le podemos agregar: **"a cambio de un incentivo económico."** Quedando de la siguiente forma: **"La productividad es el incremento del producto por hombre empleado sin detrimento de la calidad a cambio de un**

⁷⁵ CONVENIO DE BONO DE PRODUCTIVIDAD DEL GRUPO INDUSTRIAL TOLUCA S.A. DE C.V. NCAMIN. 1992.

incentivo económico."

A pesar de lo anterior esta definición contiene aún con rasgos económicos muy considerables.

En la búsqueda de ideas y conceptos sobre la productividad encontramos una nota que nos parece interesante: "La productividad es un fenómeno multideterminado en el que converge una amplia gama de factores. La calidad de la mano de obra, el entorno laboral, la tecnología, la gestión empresarial, la provisión de insumos, la infraestructura, el desempeño macroeconómico la dinámica del mercado y las políticas públicas son algunos de estos factores."

Si bien es cierto que lo que prevalece en el ámbito laboral son las personas, no podemos ignorar que éstas son parte de un todo, no pudiéndose separarlas del resto de elementos que deben ser tomados para incrementar la productividad. Así el concepto que tomamos de base para determinar la productividad, desde el punto de vista laboral, es la que encontramos en el Convenio para Aumentar la Productividad que aún teniendo un aspecto económico va dirigido a la forma en que se debe de trabajar para lograr una mayor productividad.

Para concluir podemos señalar que, la diferencia principal entre el punto de vista laboral y el mercantil es que para el primero lo importante son las personas como tales, sujetos y objetos de derechos y obligaciones; y para el segundo lo importante es la suma de los factores que llevarán al aumento de la productividad.

4.2 ELEMENTOS QUE INTERVIENEN PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR.

Hemos comentado que la productividad no es sólo el producir más, ya que si así fuera nos encontraríamos frente al trabajo a destajo, la productividad se encuentra conformada por una serie de elementos que la hacen diferente de otras formas de trabajar, hay incluso personas que mencionan que es una cultura, **-la cultura de la productividad-**; ¿Pero por que lo dicen?, debido a que al adoptarse, cambia la mentalidad del individuo para tener una mejor calidad de vida y de metas.

En el actual apartado tocaremos los elementos que permiten elevar la productividad de los trabajadores y que de alguna forma llegan a repercutir en su actividad, sin pasar por alto que aparte de ellos se encuentran los elementos que toma en cuenta la economía (v.gr. las materias primas, la tecnología, la relación entre lo producido y lo insumido,

etc.)⁷⁶, que le sirven para medir la productividad de una persona una empresa o un país.

Entre los elementos a que hemos hecho mención encontramos:

- 1.- A).-EDUCACION;
- B).-CAPACITACION;
- C).- MULTIHABILIDADES;
- D).- OTROS.

De los cuales haremos algunos comentarios para tener una idea de la situación en que se encuentran actualmente.

A) EDUCACION

No podemos ahondar demasiado en el tema, por lo que únicamente daremos algunos datos de la situación en que se encuentra México en este aspecto.

En nuestro país a pesar de los esfuerzos realizados la educación atraviesa por grandes dificultades, por ejemplo en lo referente a educación básica que debiera entre otras cuestiones impulsar la capacidad productiva de la sociedad, elevar la calidad de las instituciones, **promover la eficiencia**

⁷⁶ Uno de los pensamientos que siempre debemos tener en cuenta es que la productividad no solo significa trabajar más sino mejor.

y las aptitudes para el trabajo, se enfrenta a una severa crisis ya que existen en nuestra nación 6 millones de analfabetas y 12 millones de personas que no han concluido este nivel de escolaridad.⁷⁷

Se agrega que si anteriormente bastaba con el nivel de licenciatura, ahora ya no es suficiente, pues tratamos de entrar en un mundo competitivo y para ello requerimos de un sistema educativo eficiente.⁷⁸

Existe un círculo vicioso, que afecta a todos los niveles de educación en nuestro país, ya que las deficiencias adquiridas en ellos no son corregidas a tiempo y generalmente se llega al siguiente nivel con lagunas que no disminuyen y que generalmente aumentan, llegando al punto de que al momento de exigirse explicaciones del bajo nivel educativo, se responsabilizan unos a otros.

Los esfuerzos antes de ser colectivos deben ser individuales porque corresponde a cada uno mejorar el esfuerzo realizado lo que beneficia al individuo para repercutir más tarde en la sociedad pero, ¿Que es lo que necesita nuestro país?, en primer lugar un profesionista que tenga amplios conocimientos, dominio de métodos, conceptos y

⁷⁷ INEGI CENSO 1990

⁷⁸ Sin embargo no parece ser lo que ocurre ya que a diferencia de 1982 en que se invirtió el 3.75% del Producto Interno Bruto (PIB), en 1990 fue el 2.64% apenas.

varias lenguas, más que por el acopio de información; un profesional que posea habilidades y destrezas para construir y transformar conocimientos, que sea apto para diseñar procesos productivos ó para participar activa y críticamente en el cambio.

Un segundo punto sería interesar a las nuevas generaciones en las ciencias exactas y naturales ya que éstas se encuentran casi desiertas, una estadística de lo anterior demuestra que el 50% de los matriculados de los universitarios se encuentra en el área de las ciencias sociales, quedando casi desiertas el resto.

No solamente se debe buscar las licenciaturas para lograr un bienestar económico, las carreras técnicas deben adquirir cada día más importancia.

Si queremos ser una nación que brinde un futuro a todas las personas hay que corregir todo nuestros sistemas educativos nuestra Casa de Estudios (Univesidad Nacional Autónoma de México), ha reformado sus planes de estudio, con el fin de proporcionar a los universitarios que solucionen los problemas de hoy y mañana⁷⁹ dando la muestra de que está en busca de mejoras y corregir defectos.

⁷⁹ En 1985 la fuerza de trabajo se calculo en 26.1 millones de personas que ascenderá a 40.6 millones de personas para el año 2000, si no queremos que estas personas sean subempleadas en el mejor de los casos tenemos que empezar a trabajar y dejar de soñar. DATOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA GEOGRAFIA E INFORMATICA

Pero no basta con ello, el problema de cambiar la mentalidad de nuestras Autoridades y aún la propia, no es fácil, ya que requiere de sacrificio, habría que descuidar algunas de las actividades que nos proporcionan diversión o descanso por tratar de adquirir conocimientos sin recibir al instante beneficios, situación que es muy difícil de combatir.

B).- CAPACITACION.

Aún y cuando la capacitación es una cuestión eminentemente laboral, puede decirse que es consecuencia de un sistema educativo ya que sin por lo menos la educación básica, es difícil que un trabajador reciba capacitación.

Pero, ¿que entendemos por capacitación?, Baltazar Cavazos responde en forma precisa a la anterior pregunta señalandonos dos posibles formas de que el trabajador mejore sus aptitudes: "no se debe confundir la capacitación con el adiestramiento. Se **capacita** a una persona para que pueda desempeñar un **puesto de jerarquía superior**, se le **adiestra** para que se **perfeccione en el puesto que se desempeña**."⁸⁰

De lo anterior se entiende, que si bien ambas figuras

⁸⁰ CAVAZOS FLORES. Instantáneas Laborales. Trillas. Vigésima Novena Edición. México, 1988, Pág. 80.

buscan que el trabajador mejore su actividad, una es para subir de puesto (capacitación) y la otra para ser mejor en la actividad que se realiza (adiestramiento).

Nuestra Ley establece una serie de medidas para que la capacitación pueda impartirse de los artículos 153-A al 153-X.

Sin embargo antes de referirnos a ella debemos destacar que es una obligación de los patrones proporcionar la capacitación según lo establece el artículo 132 fracción XV, que guarda una estrecha relación con lo que establece el artículo 153-A que a la letra dice:

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

Del anterior artículo podemos desprender los siguientes comentarios:

1.- Establece el **derecho** del trabajador de que el patrón le proporcione capacitación o adiestramiento; si bien tenemos presente que la Ley Federal del Trabajo fue creada para

enmendar los errores del pasado y reivindicar al trabajador, no siempre el ordenar las cosas ha bastado, actualmente nuestra economía no permite siempre que se brinden los cursos de capacitación o adiestramiento con la regularidad que sería deseable.

2.- Creemos que actualmente no basta que una de las partes sea forzada para mejorar la actividad laboral por tanto trabajadores como patronos deben de unir sus esfuerzos en estos aspectos, en efecto el trabajador no debe seguir siendo un ente pasivo esperando que el patrón le brinde las posibilidades para superarse y pensar que si no se la han brindado los cursos necesarios es culpa de su patrón, sin tratar de obtenerlos por su cuenta.

Se nos podría responder al respecto que el trabajador apenas si cuenta con lo suficiente para cubrir sus necesidades, de ahí que mencionemos que la participación deba ser proporcional sin caer en burocratismos, después de recibir la capacitación, el trabajador podría enseñar a otros compañeros para que adquirieran nuevas destrezas, lo que se tomaría como pago de su parte, lo cual deberá constar en un acuerdo.

Un punto que preocupa a las empresas es la llamada "piratería", que consiste en que las empresas más grandes tienen especialistas que se dedican a ver en otras empresas

qué gente es la mejor preparada y obviamente ésta es la que recibe capacitación, misma que no le cuesta nada, y una vez detectada para lograr que se vayan a laborar con ellos hacen ofertas como el mejorar salario sus condiciones de trabajo, etc., con lo cual el trabajador termina por aceptar, por que al fin y al cabo es de humanos el querer mejorar.

En Japón para evitar este tipo de problemas los trabajadores al recibir capacitación firman acuerdos en los cuales se comprometen a seguir con la empresa (patrón), por períodos determinados de tiempo, para que éstos a su vez capaciten a sus compañeros y la empresa no quede desprotegida, como ocurre en México.⁸¹

Nuestro país requiere de gente preparada y las empresas de gente que le guarde fidelidad, hay gente que no esta preparada pero a la que se le puede preparar pero si los patrones no estan dispuestos a correr lo riesgos de prepararla por no tener los medios de reternerla (entre ellos los jurídicos), por lo menos en lo que otros trabajadores adquieren las habilidades necesarias caemos en un circulo vicioso.

De acuerdo a la legislación vigente la única forma posible de obligar al trabajador a permanecer en la empresa

⁸¹ Un incentivo que se recibe en Chile es que los costos de la capacitación son deducibles de impuestos para los patrones.

es el celebrar contratos una vez terminada la capacitación por un año (art.40), que solo dan lugar a la responsabilidad civil en caso de incumplimiento.

Nosotros estamos de acuerdo por la celebración de convenios que permitan retener al trabajador en caso de capacitarlo por cierto tiempo en tanto la empresa aprovecha los conocimientos del trabajador, que podrían someterse a la aprobación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que se cuiden los intereses de los trabajadores.

C).- MULTIHABILIDADES

El término multihabilidades comienza a ser utilizado frecuentemente por los economistas pero para los laboristas ¿que significa? y aún más para el propio trabajador ¿que debe significar?. Intentaremos dar una respuesta en las líneas siguientes.

Si entendemos que la palabra múltiple significa varios, y habilidad es la capacidad para realizar alguna actividad con determinada destreza (calidad), tenemos que multihabilidades es la capacidad de realizar varias actividades con destreza.

Relacionadas con el trabajador las multihabilidades se refieren a la capacidad que tiene el trabajador para

desarrollar varias labores para un patrón, este caso puede que se haya dado sin que el trabajador se percatara cabalmente de ello, un ejemplo es, el de la persona que su actividad principal la dedica a la reparación de maquinaria, pero que en un momento determinado también puede ser operario de la misma, aún más las multihabilidades no se refieren únicamente a una actividad si no igual similar, puede consistir en realizar actividades totalmente aisladas una de otra, como es el caso de un carpintero que además está capacitado para realizar labores de archivo.

Ahora bien no sólo es el desarrollar diferentes actividades, sino que aquellas sean desarrolladas de forma adecuada.

Hoy en día el trabajador que logra o ha logrado desarrollar multihabilidades es más requerido porque puede suplir a aquel compañero que no asistió, o que puede sustituir a otro que no cumple con su trabajo, lo que obviamente debe repercutir en su remuneración y que constituye un factor importante para el incremento de la productividad.

Existen programas tendientes a que los trabajadores desarrollen este tipo de capacidades como en los Grupos financieros por ejemplo siendo el caso de uno de ellos el de

Grupo Nacional Provincial⁸², donde no solamente se desarrollan nuevas habilidades sino que se perfeccionan las existentes y permite obtener un grado superior en el escalafón de la empresa.

D).- OTROS

Existen algunos elementos que los economistas utilizan para medir la productividad pero que nosotros podemos tomar en cuenta como necesarios para que ésta se eleve y que tienen relación con los trabajadores.

Bajar el índice de ausentismo, pudiera ser la contribución más importante del sector laboral para mejorar la productividad, cuando la inasistencia se reduce se cuenta con una mayor cantidad de horas hombre **disponibles**, el llamado "**ausentismo injustificado**" es uno de los objetivos principales a eliminar o reducir (este tipo de ausentismo significa una reducción en el salario del trabajador y quizá de igual forma pérdidas para la empresa).

Existen ausencias que podemos llamar "**justificadas**", que son aquellas que o bien permite la Ley o los contratos (individual o colectivo), entre ellos encontramos el descanso de las mujeres derivado del nacimiento de un hijo, retardos,

⁸² Encontramos este Proyecto de Multihabilidades, al final del presente trabajo en los Anexos.

permisos para arreglar asuntos personales, y aquellos días que son inhábiles por disposición de la Ley, entre otros.

Si bien dentro de los días justificados para no asistir al trabajo no es posible disminuirlos en la mayor parte de los casos, si se han tomado medidas al respecto, como en la Ley que redujo algunos de los días declarados inhábiles en un afán por aprovechar mejor el tiempo.

En los días de inasistencia injustificada es cuando mayor daño se provoca a la producción y a la productividad, llegando ya incluso algunos convenios de productividad a ocuparse de que en caso de no tener retardos o faltas injustificadas se premie al trabajador.

Existen sin embargo tiempos perdidos por otras causas en los que pueden intervenir los trabajadores los patrones u otras personas, a continuación señalamos algunas de ellas:

Causas atribuibles al patrón

- Descomposturas de maquinaria
- Materia prima fuera de especificaciones
- Falta de materia prima
- Errores en programación
- Errores en diseño
- Emergencias obligadas por el cliente

- Tiempo utilizado en llenar los reportes de producción
- Llamadas al personal para firmar documentos
- Tiempo de desplazamiento de materiales
- Tiempo perdido por diseño de planta (Almacén de herramientas lejos del área de Producción).

Causas atribuibles a los trabajadores

- Descuido en el proceso
- Ausentismo injustificado
- Remaquinados
- Uso de las tolerancias
- Idas al baño
- Permisos sindicales
- Paros injustificados
- Permisos por alumbramiento o matrimonio
- Otras

Causas combinadas

- Enfermedad en general
- Accidentes de trabajo
- Tiempo de preparación de máquinas

Causas externas

- Fallas de energía
- Huelgas por contrato ley
- Accidente en tránsito
- Defunciones
- Retardos por bloqueos en calles

En razón de las hipótesis antes enumeradas se ve detenida la productividad y de algunas de ellas se desprenden de las circunstancias que requiere la vida actual, que no podemos en muchas ocasiones prever, pero que aquellas que se deriven de la ociosidad, debemos de eliminar o reducir en el peor de los casos.

De un texto de la CONCAMIN⁸³, encontramos que el incremento de la productividad "implica una adecuación en dos vertientes:

"Los empresarios a compartir información de los procesos, los costos, los estándares, y los resultados obtenidos.

Los trabajadores a volverse mas propositivos, creativos, responsables e involucrados en los procesos, los costos, los estándares para mejorar los resultados.

Ambos a lograr un consenso sobre la justa remuneración que corresponde a un trabajo de mayor productividad."

⁸³ PRODUCTIVIDAD. Anguiano Rodríguez Guillermo. CONCAMIN

4.3 COMENTARIOS ACERCA DE LA CALIDAD, LA COMPETENCIA Y LA CAPACITACION

Los programas tanto de capacitación y de multihabilidades deben de relacionarse con la calidad, que a su vez repercutirá en la posibilidad de que mejoren las condiciones de trabajo.

Mucho tiempo ha imperado la idea de que una mano de obra barata es un factor importante para elevar la competencia, llegando incluso a atraer la atención de los inversionistas extranjeros con ella.

Sin embargo, actualmente esta concepción esta cambiando, ya que ahora lo importante es que la mano de obra sea calificada, con aptitudes para desarrollar nuevas actividades que vayan acordes con los requerimientos y necesidades de las empresas, capaz de adaptarse a las nuevas tecnologías a la vez que puede desarrollar nuevas actividades como ya lo hemos visto, pero el tener una mejor mano de obra cuesta y debe verse reflejado en la remuneración del trabajador, que verá que sus esfuerzos son tomados en cuenta de lo contrario suele pasar que en lugar de ir en aumento la productividad esta puede descender.

Un comentario interesante es el que encontramos en una obra editada por la CONCAMIN "Las formas tradicionales de

competencia, más cercanas a los países subdesarrollados, se realizan a través de precios bajos (producto de mano de obra barata) y/o de materias primas relativamente escasas pero con poco valor agregado; en ambos casos el ingreso generado es insuficiente para elevar el nivel de vida de los trabajadores".⁸⁴

Sin embargo, los problemas que existen alrededor de los anteriores postulados en el ámbito de los recursos humanos es que los industriales se enfrentan a una elevada rotación del personal, la falta de motivación del trabajador, a la dificultad de capacitarlo, a los bajos salarios y al escaso rendimiento, repercutiendo quizá en mayor grado en el trabajador, no el momento presente, pero si en un futuro inmediato, ya que por ejemplo, que el trabajador saliera de una empresa y no contara con capacitación y tuviera un bajo rendimiento le sería muy difícil el conseguir empleo.

Cabe apuntar que nuestra Ley Federal del Trabajo ha regulado aunque muy someramente la relación entre capacitación y productividad de los artículos 153-A al 153-X como ya hemos comentado.

⁸⁴ Educación y productividad. CONCAMIN Pág. 5 Op. cit.

4.4 RELACION ENTRE PRODUCTIVIDAD Y SALARIO

Hemos establecido en el apartado anterior que al existir un aumento en la productividad debe darse un aumento en el salario, pero ¿con qué antecedentes contamos para afirmar lo anterior? Para tener una idea de lo que hasta el momento permite llegar a esta aseveración, primero debemos remitirnos a lo que esta ocurriendo en otros países.⁸⁵

Por ejemplo en Japón se ha logrado incrementar la productividad y valor agregado por trabajador a un ritmo de 8.8% y de 10.4% anual respectivamente, mientras que sus indicadores de ingresos se han incrementado en 9.8% para los salarios y en 1.8 para las utilidades.

En países latinoamericanos como es el caso de Argentina se registran aumentos menores en la productividad y en el valor agregado por trabajador de 2.4 y 3.3; al cual corresponden sendas caídas en los salarios promedio de 1.9%.

En Corea del Sur los aumentos han sido de 10.0% de incremento en su productividad por trabajador y 10.9% en los salarios promedios, mientras que en Singapur 6.8% en su productividad y de 9% en los salarios promedios de los

⁸⁵ Debemos recurrir al uso de estadísticas para poder demostrar y tener una visión adecuada de la importancia entre productividad y salario, aún y cuando estas no sean del todo utilizadas por nuestra materia, pero recordemos que el Derecho se auxilia de otras ciencias para poder tener un conocimiento más amplio de la realidad.

trabajadores.

De ahí el interés que produce un aumento en la productividad para una mejor remuneración.

México a este respecto, es decir, para retribuir mejor al trabajador y aumentar su productividad ha recurrido a la celebración de ACUERDOS PARA ELEVAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES, en base a los PACTOS celebrados entre trabajadores, patronos y el gobierno (Pacto para el Crecimiento Económico, Acuerdo para la Estabilidad y el Desarrollo Económico, entre otros), para controlar o mantener la economía del país en una situación estable, sin caer en la llamada "espiral inflacionaria", aumentos de salarios, aumentos de precios, aumentos de salarios, aumentos de precios, etc.

En estos tipos de Acuerdos ahondaremos en el siguiente inciso.

4.5 LA PRODUCTIVIDAD COMO FORMA DE RETRIBUIR AL TRABAJADOR

Actualmente en nuestro país no contamos con sistema que permita retribuir adecuadamente al trabajador por productividad, ya que al momento de elaborarse nuestra Ley ésta figura era desconocida.

Sin embargo, recientemente patronos y trabajadores han celebrado acuerdos que permiten implantar sistemas por productividad, dentro de los centros de trabajo en donde las partes se confieren obligaciones mutuas con el fin de obtener beneficios, que recaen principalmente en el ámbito económico.

En razón de lo antes apuntado desde hace algunos años se han estado utilizando acuerdos o convenios para que al trabajador se le pague un "incentivo económico" de acuerdo a la productividad alcanzada.

Los convenios celebrados entre el patrón y los trabajadores ya sea por si o a través de sus representantes, se instrumentaron con la finalidad de que ambas partes se vean beneficiadas.

Por un lado los aumentos de salario para los trabajadores han sido mínimos insuficientes, y por otro, la calidad así como la producción se han visto reducidas,

perjudicandose en ambos casos los intereses de uno y otro.

En estos acuerdos, se establecen entre otras cuestiones, las metas que se deberán cumplir, las condiciones en que se realizara la actividad, la forma en que se remunerara a los trabajadores que participarán en estos convenios que pueden ser todos o solo parte de los que laboran en la empresa, quien cubrirá los impuestos correspondientes, su vigencia (que podrá ser prorrogada o no).

Algunos de estos **convenios** son los siguientes:

- A).- CELANESE MEXICANA S.A. "SITIO OCOTLAN".
- B).- NOVACEL, S.A. DE C.V. "PLANTA TLAQUEPAQUE".
- C).- PESCADO DE COLIMA.
- D).- EMBOTELLADORA ORANGE CRUSH.
- E).- DANONE DE MEXICO "UNIDAD HUEHUETOCA". ASI COMO UN PROYECTO DE CONVENIO CON QUE CUENTA.
- F).- GRUPO INDUSTRIAL TOLUCA S.A. DE C.V.
- G).- COMPAÑIA HULERA EUSKADI.
- H).- ASI COMO DOS PROYECTOS ELABORADOS POR LA CONCAMIN QUE SE REALIZARON CON EL PROPOSITO DE QUE LAS EMPRESAS TENGAN UNA BASE DE DONDE PARTIR PARA ELABORAR LOS SUYOS.⁸⁶

Si bien deben existir más, estos comparten elementos

⁸⁶ Todos estos CONVENIOS DE PRODUCTIVIDAD, nos fuerón proporcionados por la CONCAMIN.

comunes y nos dan una base de como es que se ha convenido hasta este momento, para poder partir y fundamentar nuestra propuesta adecuadamente en lo relativo a la productividad.

Brevemente señalaremos algunos elementos acerca de los convenios mencionados, el texto de los mismos se encuentra en los anexos del presente trabajo de tesis.

Pescado de Colima: Se establece una tabla en la cual se comprenden las metas de producción y los incentivos económicos. Los medios de la producción actual constituyen la base sobre la cual se calcularán los niveles de productividad.

Orange Crush: Se crea el compromiso de otorgar incentivos a la productividad eliminando obstáculos como el ausentismo, la impuntualidad, los accidentes de trabajo y la rigidez de las relaciones laborales. La medición de la productividad se realiza en base a la medición de los volúmenes de producción y ventas.

Danone de México Convenio Unidad Huehuetoca: Se establece el compromiso de motivar la tenacidad, la iniciativa, la autonomía, el desarrollo de multihabilidades, a través de un incentivo económico. Se establecen los niveles mínimos que se deben de cubrir, dándolos a conocer al personal, los cuales con la acumulación de puestos obtienen

puntos.

Proyecto de Danone de México: El plan de incentivos consiste en comunicar regularmente sobre los indicadores esenciales de la planta, calidad, servicio, productividad y seguridad; reconociendo los esfuerzos de todos (trabajadores y empresa), para lograr los objetivos fijados por medio de un premio trimestral.

Celanese Mexicana S.A.: Se otorgara un bono de productividad por empaçar, a partir de 9 "PALLETS", siempre y cuando se cumplan con las normas de seguridad, calidad evitando accidentes de trabajo, si no se contara con producto para empaçar, el convenio se suspendería. El Bono se acumalara diariamente y se pagara semanalmente.

Novacel S.A. de C.V. Planta Tlaquepaque: Se basa en la reducción de desperdicios, de tiempos improductivos, puntualidad y asistencia, optimización del uso de materias primas, insumos y energeticos, mejoras en la calidad de los servicios y en los aspectos ecologicos, reducción de quejas de clientes y flexibilidad en las labores, teniendo como antecedente la impartición de cursos de capacitación así como la redistribución del personal en diversas areas. Existe una tabla que contiene el salario de tabulador y el incentivo que se recibira en caso de aumento de la productividad.

Grupo Industrial Toluca S.A.: Entre otros requisitos que trabajador debiera cubrir encontramos, mantener los índices de calidad establecidos, haber laborado el mes completo, no haber faltado injustificadamente (solo será justificable la falta reconocida por el IMSS), no haber acumulado más de dos retardos en el período, mantener limpia el área de trabajo, utilizar la ropa de trabajo así como el equipo de seguridad y zapatos, cumplir con el reglamento de trabajo. El pago se realizara a través de un incentivo económico que la empresa pagara a los trabajadores cada mes y cuyo monto se calculara como un porcentaje respecto del salario base de cada trabajador, de acuerdo con las metas cumplidas.

Compañía Hulera Euzkadi: Entre las metas a alcanzar se encuentran un mejor aprovechamiento del tiempo, intercambio de actividades, capacitación, conservación de la claridad y la eficiencia, se crea una base de un 150% a alcanzar por los trabajadores (tomado del promedio de producción que se tenía hasta antes de crear el Convenio de Productividad), en caso de superarlo se dara aparte del incentivo que se llegue a acordar, un sobresueldo de 0.8% por cada 5% de aumento.

En estos convenios encontramos elementos de los cuales ya hemos hablado en incisos anteriores, que deben ser tomados en cuenta para poder llevar un adecuado pago por productividad.

Tanto el patrón como los trabajadores aceptaron los compromisos para obtener más beneficios, donde algunas ocasiones son necesarios sacrificios, pero de ambas partes y no solo de una, que es lo que generalmente ocurre.

Con lo anterior comprobamos que es posible establecer un sistema de retribución por productividad dandose los primeros pasos a través de la negociación colectiva, por lo que consideramos que el segundo paso es adecuar esta realidad a nuestra Ley Federal del Trabajo.

4.6 PAGO POR DIA O PAGO POR HORA

Teniendo como antecedentes los Convenios de Productividad y lo que establece nuestra Ley Federal del Trabajo realizaremos algunos comentarios al respecto de este tema, dado que se ha relacionado con mucha frecuencia con la productividad.

Desde hace unos años ha cobrado gran interés el tema derivado de la posibilidad de que el pago del trabajador, sea por hora o por día laborado, en lugar de por semana o quincena, aduciendo que ello incrementaría las ganancias del trabajador.

Ya, en los convenios de productividad, se utiliza el calculo del tiempo por hora, para alcanzar las metas

establecidas, o para fijarlas, calculando asimismo el pago que debe hacerse al trabajador; sin embargo éste se realiza ya bien termina la semana o llegando a su fin el período de medición del convenio (mensual, trimestral, por ejemplo).

Pero no se establece que el pago será por hora, sino que la medición será hecha en base a lo que se laboró en una hora.

Por otro lado en nuestra Ley se establece que el pago deberá ser hecho ya sea semanal o quincenalmente (art.88). lo que no prohíbe que se haga por ejemplo por día.

Desde de nuestro punto de vista el pago por hora no repercutiría de ninguna forma en los derechos de los trabajadores, en virtud de que éstos se encuentran protegidos por la Ley Federal del Trabajo, desde el primer momento de iniciarse la relación de trabajo así que los derechos tales como antigüedad, prestaciones, vacaciones, no tienen porque verse afectados en ninguna forma.

Lo que si debe de vigilarse es que con el pretexto del pago por hora no se pretenda defraudar al trabajador, así también informar adecuadamente a los trabajadores de los efectos reales que se ocasionarían de darse el pago por hora como son:

1.- La Ley Federal del Trabajo con la implantación del pago por hora no se vería afectada, es decir, los derechos de los que son titulares los trabajadores no sufren ninguna afectación, ni se pierden.

2.- La regulación del pago por hora se haría a través de los contratos (colectivo o individual), en virtud de que no es necesario reformar la Ley Federal del Trabajo para su implantación.

3.- El pago por hora al ser diferente a la jornada de trabajo no repercutiría en ella, ya que una cosa es el tiempo durante el cual el trabajador esta disposición del patrón y otra la retribución que recibe el trabajador por el servicio prestado, sin que de ninguna forma repercuta uno en otro, como ocurre actualmente al prestarse el trabajo en una jornada de ocho horas, situación que sería analoga a trabajar ocho horas y que se pague por hora, en nada variarían los derechos de los trabajadores simplemente el pago se haría por hora en lugar de quincenalmente (como en el supuesto priemramente planteado).

Creemos que la información es punto esencial para que no se abuse de la ignorancia de algunos trabajadores (evitando con ello, todo tipo de presiones políticas, personales, económicas etc.), sobre la persona del trabajador y se redujera significativamente la afectación de los derechos de

los trabajadores.

4.7 POSIBLE VARIACION DEL SALARIO MINIMO.

Anteriormente hemos comentado que el salario mínimo es insuficiente, ya que su monto no es ni siquiera vital, como se discute en la doctrina.

Por otro lado, para que pueda incrementarse se debe tener en cuenta una serie de factores entre los que encontramos:

Primero.- La realidad de que el trabajador no puede vivir con el monto del salario mínimo;

Segundo.- Existen empresas que no pueden pagar más allá del salario mínimo, a un grupo de sus trabajadores y en caso de aumento necesitarían despedir a algunos trabajadores conservando a los indispensables para el funcionamiento de la empresa, para poder seguir pagando;

Tercero.- El aumento en los salarios mínimos no puede ser muy elevado porque de una u otra forma incrementaría considerablemente el precio de los productos con lo que nuevamente sería insuficiente, afectando incluso a aquellas personas que ganan más, y que no aumenta su salario en igual forma.

De lo anterior, vemos que no es tan fácil el aumentar el salario mínimo ya que intervienen los intereses de varios grupos, así como la propia economía del país.

Lo ideal es que en cada empresa se determinara el salario mínimo, dependiendo de la actividad que se realice y la producción y obviamente las ganancias que se hayan obtenido; sin olvidar que se necesita una base de la cual partir, pero que sólo fuera eso una base, y la remuneración se hiciera en base a estudios que realizará la propia Comisión de Salarios Mínimos, a petición de los sindicatos, trabajadores, patronos, o de todos en conjunto, ya sea por ramas de la industria, comercio, o por empresas en lo individual, y en base a esos estudios determinar el monto de los salario mínimos, sin que pudieran bajar del salario mínimo general. Situación que algunos lugares se está dando pero que no es la generalidad desgraciadamente.

El salario mínimo se utilizaría de esta forma para la imposición de multas y como una referencia para calcular los salarios, y aplicarlo únicamente en casos en que las empresas comiencen sus actividades o atraviesen por una situación económica difícil, si con ello se evita el cierre de la misma, con la consecuente pérdida de una fuente de empleo, para más tarde, una vez superada la crisis restablecer los salarios anteriores, todo ello con el consenso de los trabajadores y patronos, porque actualmente lo que pasa en la

economía de la empresa repercute en ambas partes de una forma considerable.

4.8 LA PRODUCTIVIDAD APLICADA A NUESTRA MATERIA.

El Derecho Laboral como lo hemos dicho en innumerables ocasiones se encuentra en constante expansión no conformandose con las figuras con que cuenta actualmente.

Nuestra materia si bien Hasta ahora ha aportado algunos de los rasgos sobre la productividad, encontrando hasta el momento solo una pequeña base teórica, siendo realmente los economistas quienes se han ocupado más de esta figura y de su desarrollo en la práctica.

Sin embargo creemos que la Productividad es mucho más que un concepto teórico, económico, toca al estudioso del Derecho adecuarlo al ámbito jurídico y de encargarse del lado humano que incluye la productividad, como son los derechos y obligaciones que se ven involucrados en ella, bajo una adecuada regulación, para que el trabajador deje de ser una estadística.

Asimismo el Jurista debe de abrir su campo de estudio a aspectos que tradicionalmente parecían ser estudiados por los administradores, los propios economistas e incluso los contadores, para que los futuros abogados comprendamos en

todo su sentido conceptos como el de calidad, competencia, la relación que guardan con el trabajador, como es que este es una figura medular para su incremento y que no nos sean ajenos, teniendo que acudir a otras personas para su entendimiento llegando incluso a parecer ignorantes de lo que acontece a nuestro alrededor, por el presente trabajo de tesis se constituye en una vía personal de análisis sobre esta figura, por el cual se pretenden aportar ciertas ideas en relación a la Productividad.

Incluso trataremos de establecer un concepto propio de lo que es la productividad, porque hasta el momento solo sabemos que es una "forma de aumentar el trabajo", confundiéndolo incluso con la producción o/y el producto obtenido.

Debemos ver a la productividad como una posibilidad de producir más y mejor con oportunidad para recibir capacitación, aprovechar la tecnología, sin olvidar la calidad del propio producto (elementos de los que ya hablamos en puntos anteriores).

Nuestra materia nos debe permitir el ahondar en la productividad para poder más adelante realizar mejores convenios en base a ella, equilibrando los derechos y obligaciones de ambas partes e incluso para reformar la Ley Federal del Trabajo en beneficio de todos.

Es por ello que debemos solucionar la lagunas en las aulas, para poder competir en un país que requiere de profesionistas con más conocimientos, incluso fuera de su área y los abogados no nos podemos quedar atrás.

4.9 CONSIDERACIONES DE LA JORNADA DE TRABAJO PARA EL PAGO POR PRODUCTIVIDAD

El actual inciso es un recordatorio de algunas de las cuestiones de las que hemos tratado en diferentes puntos de esta tesis.

En los convenios de trabajo que analizamos encontramos que como límite para calcular la productividad se establece la jornada máxima de ocho horas, si se excede este tiempo se suspende la medición, calculándose únicamente lo producido en ese lapso de tiempo, y en caso de que se siga trabajando lo que se produzca no se incluye, pagandose en su caso tiempo extra. Ya que de lo contrario la empresa o el patrón tendrían que pagar una suma elevada al trabajador; porque a parte de pagar salario por productividad, tendría que pagar el tiempo extra lo que resultaría muy gravoso.

Un ejemplo de ello lo encontramos en el Convenio de

CELANESE MEXICANA S.A.⁸⁷ en su cláusula Cuarta inciso D) establece: "Por su naturaleza, la persona que trabaje tiempo extra, no será computable la producción empacada para pago del Bono."

Si se desea que la productividad sea implantada como forma de pago a los trabajadores se debe tener en cuenta que el tiempo debe ser el de ocho horas establecido como jornada máxima establecido en el artículo 123 fracción I de la Constitución que es de ocho horas.

Para la regulación de la jornada de trabajo debemos tomar en cuenta además los siguientes factores:

- A).- El tiempo durante el cual se va calcular la productividad, puede tener como base períodos de una hora o de un día completo de trabajo par determinar la producción media;
- B).- Los retardos permitidos deberán ser mínimos (tres como máximo, por ejemplo);
- C).- Las faltas justificadas sólo serán aquellas que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social, pudiendo aumentarse algunas otras por trabajadores y

⁸⁷ Convenio para la Elevación de la Productividad y la Calidad de la Empresa CELANESE MEXICANA S.A. SITIO "COTLAH". CONCAMIN.

patrones, que de igual forma que en inciso anterior deberán ser mínimas;

D).- Es necesario aprovechar los llamados tiempos muertos, como son: permisos para ir al baño, descuido en el proceso, remaquinados, entre otros;

E).- Interés del trabajador por aprender otras actividades dentro de la empresa y permitir el intercambio de puestos con otros trabajadores, lo que evitaría la monotonía y el cansancio además de que permitiría a los trabajadores desarrollar más habilidades.

De lo mencionado anteriormente vemos que los esfuerzos deben de ser por ambas partes (trabajador y patrón), ya que de lo contrario volveríamos a caer en la explotación de los trabajadores, o bien en la ruina de los patrones con el consecuente cierre de las empresas, de lo que se trata es que aquellas actividades en las cuales se desperdicia tiempo o no se utiliza adecuadamente puedan ser destinadas a trabajo efectivo, que permitirá la elevación de las ganancias de las empresas con el consiguiente incentivo para los trabajadores.

4.10 REQUISITOS DE FORMA PARA QUE OPERE ESTA FIGURA

Una vez que hemos analizado lo que es la productividad, como es que se ha estado presentando en nuestro país, la forma en que ha sido estudiada por nuestra doctrina y la de otras ciencias, es tiempo de señalar los requisitos que pensamos pueden ser los necesarios para que esta figura sea comprendida en nuestra legislación.

La reglamentación en nuestra Ley Federal del Trabajo ya habla acerca de la capacitación como un elemento necesario para elevar la calidad y la productividad (art. 153) pero se debe de complementar con normas que den tanto al trabajador como al patrón la posibilidad de disfrutar verdaderamente de sus beneficios.

Para ello los trabajadores en conjunto con los patrones podrían implementar programas para aumentar la productividad de acuerdo con las reglas que mencionamos a continuación.

1.- Se deberá partir de una base general, por lo que señalamos en principio lo que entendemos por productividad:

Se entiende por productividad el incremento del producto por hombre empleado sin detrimento de la calidad a cambio de un incentivo económico.

2.- El siguiente paso es poder determinar si el patrón y los trabajadores cuentan con las posibilidades de implementar el sistema de productividad en la empresa, para lo cual proponemos que:

Trabajadores y patrones para implementar este sistema deberán de realizar un estudio de la situación económica de la empresa, que contenga las áreas evaluadas, la producción obtenida el último año, así como el producto por hombre, además de las habilidades de los trabajadores que entrarán al programa.

En caso de no tener los medios para realizar los estudios, se podrá pedir la realización de los mismos a la Comisión Nacional Mixta de Productividad, la cual los entregara en un plazo no mayor de tres semanas.

Una vez realizados dichos estudios se podrán establecer las áreas en que se aplicarán los programas de productividad y su duración que podrá ser prorrogada cuantas veces sea acordado por trabajadores y patrones siempre que lo permitan las condiciones económicas de la empresa.

En caso de no contar con las condiciones ya sea técnicas, económicas, de habilidad en los trabajadores o alguna otra, se les manifestará así y se continuara trabajando com se ha estado haciendo.

Lo anterior es con la finalidad de que este tipo de programas no vayan a perjudicar a las partes involucradas en lugar de que obtengan una mejoría.

3.- Proponemos asimismo la creación de un organismo que se encargue **especialmente de la vigilancia** del programa y de **realizar estudios** de su evolución y posibles reformas para que con ello no se vean lesionados los derechos de las partes, señalando a la Comisión Nacional de Productividad como competente para ello:

Se incluirá igualmente la integración de una Comisión Mixta que se integrará por un número igual de trabajadores y patronos para **la vigilancia** del programa de productividad, y **realizar** aquellos estudios que se requieran para evaluar el desempeño del mismo, del cual se enviara una constancia a la Comisión Nacional de Productividad.

4.- Lo más importante del programa de productividad es en lo relativo a la materia impositiva para que tanto trabajadores como patronos obtengan beneficios, es de vital importancia que las ganancias obtenidas sean o ya bien libres de impuestos o con un impuesto mínimo.

Para ello deberá de presentarse la diferencias existentes entre las utilidades obtenidas antes del programa y las que se han obtenido desde su implementación de donde se

podrá ver la diferencia y el porcentaje que quedará libre o con un impuesto mínimo.

A).- FORMALIDADES

Las formalidades que deberán de cubrirse son las siguientes:

I.- Se presentará el acuerdo del programa de productividad por escrito a la Comisión Nacional de Productividad; y en su caso se pedirá se realicen los estudios necesarios para determinar si es posible que este sistema sea implantado;

II.- Dicho convenio deberá contener el nombre de la empresa, su domicilio, nombre del patrón o su representante, la aceptación por parte de los trabajadores el porcentaje de estos que pide su implementación, el cual no deba ser menor a la mitad más uno del total de trabajadores, sus nombres, en caso de existir sindicato nombre del mismo copia de la asamblea en que se decidió la implantación del sistema;

III.- En caso de tener ya la forma en que habrá de desarrollarse el programa de productividad se acompañara al acuerdo que contenga los estudios que mencionan las siguientes fracciones, en cuyo caso la Comisión se encargara de revisarlo, cuidando siempre que no se violen los derechos

de las partes y una vez realizado lo anterior procederá fundando y motivando sus razones ya sea a rechazarlo, aprobarlo o aclararlo en aquellos puntos en que sea obscuro o vago;

IV.- Contendrán los estudios las áreas en donde se aplicará este sistema en la empresa;

V.- Los estudios realizados por la Comisión Nacional de Productividad deberán contar con evaluaciones de la producción obtenida en el último año, así como el producto por hombre, que permitan establecer el porcentaje medio de producción, al igual que la situación económica de la empresa, al igual que una descripción de las actividades que llevan a cabo y las habilidades de los trabajadores, sugiriendo en los casos que así lo requieran, los programas de capacitación que deban tomarse para poder implementar el programa de productividad o para que se desarrolle adecuadamente;

VI.- El programa deberá contener además **las metas que se pretende alcanzar así como la remuneración** que se otorgará de alcanzarlas y el tiempo en que se realizara el pago, que no podrá ser mayor de un mes;

VII.- El programa de productividad podrá incluir rotación de puestos entre los trabajadores sin que se

consideren por ello violados los convenios celebrados entre trabajadores y patrones, individuales o colectivos;

VIII.- El programa de productividad deberá presentarse cada tres meses con el fin de que se verifique su desarrollo;

IX.- En caso de prórroga o fin anticipado del programa o de suspensión, se comunicará por escrito a la Comisión Nacional de Productividad con una semana de anticipación, mencionando las causas, acompañando asimismo el último estado contable en que se comprenda el incentivo económico que le corresponde a los trabajadores así como copia del pago realizado o por realizarse.

Con lo anterior se ha pretendido englobar las estipulaciones contenidas en los Convenios de Productividad así como los puntos de vista de diversos autores al respecto, al igual que puntos de vista personal.

La anterior es la propuesta que surge del estudio de la productividad para que se lleve a cabo bajo una serie de reglas que permitan su vigilancia, así como la libertad de los trabajadores y patrones para incluir aquellas reglas y metas que mejor se adapten a su empresa.

Resulta de igual forma importante que este tipo de sistema sea opcional, y bajo el acuerdo mutuo de trabajadores

con patrones.

Ahondando un poco más, en caso de que las condiciones de la empresa se vieran afectadas en forma negativa es importante poder volver al anterior sistema de producción y pago, o suspender el programa de productividad para volver a implementarlo más adelante en caso de que la situación de la empresa mejore, lo cual es contemplado en las reglas anteriores.

B).- TIPOS DE TRABAJO A LOS CUALES SE PUEDE APLICAR ESTE PROGRAMA.

La productividad se puede aplicar a cualquier tipo de trabajo no importando si se trata de labores manuales, de los trabajos llamados de cuello blanco, o bien si se trata de la prestación de servicios o de la fabricación de productos.

En cualquier actividad se puede implementar un programa de productividad, teniendo como referencia las pequeñas o grandes deficiencias en la empresa como puede ser excesiva repetición de pasos en la producción, remaquinados, mal trato a clientes, baja producción, un alto grado de tiempos muertos, retardos o inasistencias sin causa justificada; las áreas a las que se puede aplicar la productividad son innumerables y los beneficios que se pueden obtener son siempre en provecho no sólo de trabajador y patrón sino

también de consumidores, proveedores, y del país mismo.

Recordemos que: "La productividad debe ir acompañada siempre de eficiencia y calidad, **no es producir más, es producir mejor.**"

Dentro de lo señalado anteriormente el sindicato debe de tener una posición activa, es tiempo que este tipo de organismos sociales sean un verdadero representante de los trabajadores y deje de ser un instrumento para controlarlos.

Los sindicatos deben reunir aquellas características que menciona Mario de la Cueva al decir: "El sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas."⁸⁸

Para concluir podemos decir que en el campo de la productividad el actuar de los sindicatos es de vital importancia siempre y cuando esta asociación efectivamente vigile y proteja los intereses de sus afiliados.

⁸⁸ De La Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo T. II. Porrúa, México 1983. Pág. 283.

4.11 MODIFICACIONES AL MARCO LEGAL

Una vez que hemos sentado las bases acerca de la productividad y su ámbito, es conveniente que tratemos las reformas que consideramos necesarias para que este sistema pueda ser llevado a cabo en nuestro país.

Lo anterior requiere de la participación tanto de trabajadores como de patrones para que no sólo sea un propósito más, sino un hecho que permita a los trabajadores en conjunción con los patrones obtener mejores resultados en las ganancias y un aumento en los ingresos de los trabajadores.

No se trata simplemente de un cambio sin un propósito específico, por el contrario las modificaciones que se proponen están apoyadas en acuerdos vigentes y positivos que a la fecha han celebrado patrones y trabajadores, así como en los temas tratados a través de todo el presente trabajo de investigación.

Para ello las reformas que proponemos se ubicarían en el Título Cuarto, Capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo denominado "De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores", que va de los artículos 153-A al 153-J.

En este Título se trata a la productividad como una

consecuencia de la capacitación de los trabajadores así por ejemplo en el artículo 153-A se establece:

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

En este precepto se hace referencia a la productividad sin explicar su significado, es decir, existe un vacío que puede ser cubierto con reglas que permitan a los trabajadores y patrones obtener beneficios, tanto de sus esfuerzos como de sus inversiones.

Al hablarse en este capítulo de la productividad podemos sentar los supuestos jurídicos que habrán de regirla, si bien debe conservarse la reglamentación acerca de la capacitación es conveniente separar en otro artículo la normatividad de la productividad, cuidando que los derechos adquiridos por los trabajadores no se vean afectados.

De igual forma debemos sentar los requisitos mínimos que habrán de ser tomados en cuenta por las partes, dejando a la libertad de las mismas el ahondar en cada programa de productividad de acuerdo a sus necesidades.

Asimismo se deberán señalar: los órganos de representación de las partes, las Autoridades encargadas de vigilar la aplicación de estos acuerdos.

Nuestra propuesta de reformas se establece de la siguiente forma:

Capítulo III Bis

DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores **conforme a lo establecido en el artículo 153 Bis y siguientes de esta Ley que deberán ser aprobados** por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.⁸⁹

De los artículos 153-B al 153-X su texto no se modificaría quedando en los términos en que se encuentra actualmente, por lo que nuestra reforma se ubicaría en

⁸⁹ Las palabras que resaltan son las reformas que se sugiere se realicen al presente artículo.

artículos posteriores, en virtud de que si bien la productividad es una idea conjunta a la capacitación y el adiestramiento de igual forma debe de ser reglamentada en un articulado distinto para una mejor comprensión y uso de la técnica jurídica, que permita distinguir adecuadamente cada figura jurídica.

A continuación se señala el contenido de los artículos que reglamentarían a la productividad propiamente y que se denominara:

DE LA PRODUCTIVIDAD

Artículo 153 Bis.- Patrones y trabajadores podrán celebrar Acuerdos Para Elevar la Calidad y la Productividad, que permitan elevar el nivel de vida y productividad tanto de los patrones como de los trabajadores, mismos que sujetarán a las siguientes reglas:

Se entenderá por productividad el incremento del producto por hombre empleado sin detrimento de la calidad de los bienes o servicios.

El incremento de la productividad de la empresa deberá ir acompañado por una remuneración económica para los trabajadores que hayan contribuido a él y que será conforme a lo que establezcan los Acuerdos de Productividad que celebren

patrones y trabajadores.

Artículo 153 Bis B.- Los Acuerdos de Productividad que celebren patrones y trabajadores deberán ser elaborados por una Comisión Mixta, que contendrá un igual número de representantes de trabajadores y patrones.

Cuando el número de trabajadores sea superior a 10 estos podrán decidir la forma de nombrar a sus representantes para integrar la Comisión Mixta, sin que el patrón intervenga de ninguna forma en dicha elección.

Los sindicatos podrán ser los representantes de los trabajadores siempre y cuando éstos así lo decidan por mayoría. Las representaciones de los patrones podrán intervenir cuando éstos así lo decidieren.

Artículo 153 Bis C.- Los Convenios de Productividad deberán contener por lo menos los siguientes elementos:

- 1.- Nombre de la empresa;
- 2.- Ubicación de la misma (en caso de que la empresa tenga varios establecimientos deberá señalarse con precisión en cual de ellos en es que tendrá operación el convenio);
- 3.- Fecha de suscripción del convenio;
- 4.- Fecha de Vigencia;

- 5.- Casos de suspensión del convenio;
- 6.- Fecha de revisión del convenio;
- 7.- Areas en las que se llevará a cabo el o los programas de productividad;
- 8.- Objetivos o metas a cumplir por las partes a través del convenio;
- 9.- Monto de la remuneración que se otorgue a los trabajadores por el incremento de la productividad;
- 10.- La fecha de pago de la remuneración a los trabajadores;
- 11.- Los porcentajes que se pagaran a los trabajadores cuando no se cumplan las metas establecidas pero el porcentaje obtenido se de un 80 por ciento o superior;
- 12.- Las facultades de la Comisión Mixta de Productividad.

Cuando el porcentaje en el aumento de la productividad obtenido sea menor a un 80 por ciento la Comisión Mixta deberá de informar de cuanto fue, para que en su caso se reparta el porcentaje obtenido con las utilidades o conforme a las disposiciones del convenio.

153 Bis D.- Por ninguna circunstancia el contenido de los Convenios aquí señalados afectara los derechos que otorga la presente Ley a los trabajadores o patronos, por lo que cualquier disposición en contrario será nula.

153 Bis E.- Los convenios y medidas para incrementar la productividad solo tendrán aplicación dentro de la jornada ordinaria de trabajo; por lo que una vez que ésta llegue a su fin y de continuar laborando el trabajador se aplicara lo dispuesto por esta Ley respecto a la jornada extraordinaria de trabajo.

153 Bis F.- Los acuerdos de la Comisión serán obligatorios para las partes a partir de la fecha de vigencia de los mismos, suspendiéndose o terminando en los casos previstos en ellos.

153 Bis G.- Los convenios deberán ser registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien llevara un control de los mismos, debiéndose dar aviso a la misma de la conclusión anticipada de estos, así como de su suspensión o prórroga.

153 Bis H.- Las controversias derivadas de los Convenios de Productividad deberán ser resueltas en primer término por la Comisión Mixta y en caso de inconformidad contra la decisión de la Comisión por las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas.

Como se podrá observar lo que se busca es solamente sentar las bases en las cuales se habrán de llevar a cabo los convenios de productividad dejando a las partes para que

establezcan el contenido de los mismos de acuerdo a sus necesidades y al tipo de negociación.

Al lado de estas modificaciones a la Ley Federal del Trabajo puede incluirse otra que establezca la obligación de los trabajadores para permanecer en su trabajo cuando se le brinde capacitación por un cierto período, para que los conocimientos adquiridos por él, puedan ser aprovechados por el patrón que otorgó la capacitación así como por otros trabajadores.

CAPITULO V

V DERECHO COMPARADO

En el presente capitulo haremos un breve estudio de las Legislaciones de Estados Unidos de América así como de Canadá, en virtud de que las relaciones de estos países con el nuestro, se verán incrementadas debido a la celebración del Tratado de Libre Comercio para América del Norte, que de una u otra forma afectarán las relaciones laborales existentes además de poder establecer, si nuestros trabajadores cuentan con las mismas posibilidades para competir con los trabajadores de aquellos países, y si las distintas legislaciones otorgan los mismos derechos o no. De igual forma realizaremos una breve referencia al Tratado de Libre Comercio para determinar de que forma se contempla a los trabajadores ya sea directa o indirectamente.

Al término de los puntos referentes a Estados Unidos y Canadá, daremos una opinión en lo referente a los tres tipos de legislaciones.

5.1 LEGISLACION EN ESTADOS UNIDOS

En Estados Unidos de América, la forma en que se va integrando su Derecho es Consuetudinario, es decir, es un Derecho que se va formando de acuerdo con las costumbres⁹⁰, pertenece a la familia del llamado Common Law. Las leyes y reglamentos son considerados como complementos y correctivos del sistema en sentido estricto.

La autoridad principal en cuanto a la ley del trabajo reside en el gobierno federal y se basa en la facultad del congreso para regular el comercio interestatal, de esta forma la legislación federal es aplicable a patrones que operan directa o indirectamente en el comercio interestatal; es decir, la principal preocupación de reglamentar el trabajo fue en base al comercio y a los trabajadores, teniendo como base la actividad comercial y con el fin de evitar conflictos entre los Estados derivados de la gran actividad comercial es que el Gobierno Federal regula el trabajo cuando los patrones llevan a cabo sus actividades dentro de dos o más Estados.

De esta forma los negocios fuera de la jurisdicción

⁹⁰ Como lo menciona Rojina Villegas, la costumbre se forma de dos elementos; uno material, consistente en la repetición de un proceder o comportamiento, y el otro espiritual o subjetivo que se hace radicar en la convicción de obligatoriedad que existe en el ánimo popular respecto al citado proceder o comportamiento. ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Introducción Personas y Familia. V. I. Vigésima Segunda Edición. Porrúa. México 1988. Pág 31

federal están regulados por la legislación estatal en la medida en que se adopten a las leyes estatales para regular cuestiones específicas de trabajo, así contrario sensu, cuando la actividad del patrón no se lleve a cabo en dos o más estados será aplicable la legislación estatal.

En materia de trabajo las relaciones son establecidas libremente entre trabajadores y patronos (comprendiéndose entre éstos a sus respectivos representantes); sin embargo encontramos disposiciones como la Ley Nacional de Relaciones Laborales y el Acta Normativa de Trabajo Justo (Fair Labor Standards Act de 1938, FLSA), donde se establecen diversas disposiciones que regulan la relación de trabajo (como por ejemplo el derecho de huelga y su ejercicio y el salario, respectivamente).

Los encargados de hacer cumplir el Acta Normativa de Trabajo Justo, son el United States Department of Labor (Departamento del Trabajo de los Estados Unidos), en unión con las oficinas de Wage and Hour Division of the Employment Standards Administration of the United States Department of Labor.

A continuación haremos una síntesis de los principales aspectos de interés relacionados con la relación de trabajo como son el salario, la jornada de trabajo y la rescisión de la jornada de trabajo:

1.- SALARIO

El salario mínimo establecido en el Acta Normativa de Trabajo Justo (Fair Labor Standars Act de 1938, FLSA), con sus enmiendas añadidas representa el promedio considerado esencial para el mantenimiento de un mínimo nivel de vida.

En 1989 el Salario Mínimo Federal fue aumentado por primera vez en 12 años de 3.35 dólares a 3.8 y no por día sino por hora, que se hizo efectivo a partir de 31 de marzo de 1990. El 1 de Abril volvió a aumentarse el salario mínimo hasta la cantidad de 4.50 dólares por hora.

Este salario mínimo se aplica a todos los empleados que no están exentos, o bien que no califican para salarios por debajo de los mínimos. Cualquier empresa cuyas ventas totales o cuyo volumen represente menos de 500 mil dólares, anuales queda exceptuada legalmente de los requisitos de salario mínimo. Sin embargo ningún empleador de empresa pequeña esta autorizado para disminuir salarios más allá de 3.35 dólares la hora.

Los profesiones no cubiertas por salario mínimo incluyen: algunos vendedores ejecutivos, administrativos, trabajadores profesionales, empleados de radio y televisión, empleados de restaurante, hotel o motel y empleados domésticos.

Diversos tipos de empleados como los que a continuación se enlistan pueden recibir un salario por debajo del salario mínimos: personas en capacitación, aprendices, mensajeros, trabajadores inválidos, estudiantes, empleados en comercio, al menudeo o en servicios en agricultura o por instituciones educativas.

2.- JORNADA DE TRABAJO

La Ley Federal no contempla un máximo de horas para la mayoría de los trabajadores pero estipula que debe de pagarse tiempo extra por trabajo que exceda las 40 horas/semana. Los trabajadores legalmente protegidos pueden ser empleados por cualquier número de horas al día o a la semana, con la condición de que su tiempo extra sea pagado por el equivalente de 1.5 de su hora de trabajo de su tiempo regular. Quedan exentos de esta previsión los transportadores motorizados, los transportadores aéreos, marinos, los empleados de radio y televisión. algunas categorías entre los trabajadores agrícolas, taxistas sirvientes domésticos, empleados forestales, bomberos y policía.

El Acta Normativa de Trabajo Justo, establece que emplear a un niño es ilegal si éste es menor de la edad prescrita por el estatuto, en general se considera ilegal emplear a un niño menor de 14 años en cualquier ocupación con excepción de la agricultura. Para los niños que sobrepasan los 14 años, tanto

el estatuto como sus regulaciones fijan edades mínimas requeridas para diversas ocupaciones.

El Acta Normativa de Trabajo Justo, no contempla como derecho el pago por tiempo no trabajado. Sin embargo a menudo los trabajadores reciben un pago por éstos, conforme a los términos de su contrato de trabajo.

Entre los días feriados se incluyen: navidad, el 4 de julio, el día de dar gracias, el año nuevo, el llamado memorial day, y el día del trabajo entre otros.

Las leyes estatales que regulan los días feriados proveen una lista adicional con días especiales para festividades públicas, duelos, etcétera; en los cuales los trabajadores no están obligados a trabajar y tienen derecho a recibir su paga íntegra, las normas dan libertad a los empleados y sindicatos a negociar a este respecto con lo patrones.

3.- PRODUCTIVIDAD

La legislación estadounidense no contiene una reglamentación específica respecto a la productividad, lo que de ninguna forma constituye un problema, en virtud de que al ser un país en el que el Derecho Común es la base de su sistema jurídico, le permite que las nuevas situaciones se vayan reglamentado de acuerdo con los precedentes que van surgiendo, lo que le da la posibilidad de irse adaptando a

las nuevas necesidades del entorno social e ir evolucionando rápidamente, por lo que de requerir en algún momento de regular a la productividad se haría conforme a los precedentes existentes y en caso de no existir a la fecha estos se comenzarían a establecer conforme la costumbre lo fuera requiriendo.

5.2 CANADA

De la misma forma en que lo hicimos para Estados Unidos, ahora en Canadá veremos algunos de los aspectos de su regulación en materia de trabajo.

1.- SALARIO

En Canadá con excepción de las provincias de Manitoba y New Brunswick, no hay nada escrito en leyes o reglamentos respecto a **como determinar** el salario mínimo.

En Manitoba, El Acta de Normas de Empleo, prevé que al recomendar la tasa de salario mínimo la Junta de Salarios Mínimos tomará en consideración el costo de las necesidades y se orientará principalmente en los gastos vitales y de salud de un empleado.

El Acta Normativa de Empleo de New Brunswick, prevé que al aconsejar sobre la tasa de salario mínimo, La Junta de Salarios Mínimos debe orientarse tomando en cuenta: los

efectos socioeconómicos de las tasas de salarios mínimos en la provincia y entre otros asuntos, cualesquiera aumentos en los costos de la vida, originados en cualquier regulación u ordenamiento previo respecto de la erogación que deba hacer un empleado incluyendo -pero no limitando- necesidades de vida como habitación, alimentación vestido, transporte, cuidado en la salud y abasto, en las condiciones económicas que prevalen en la provincia y el concepto de un reembolso razonado en función de la inversión privada.

El salario mínimo interprovincial varia entre 4.25 dólares para Terranova y 5.97 dólares por hora en el territorio del Yukón.

La tarifa por hora en Québec es de 5.30 dólares igualmente en Ontario, desde el primero de Octubre de 1990, se aplican tasas de ingresos menores en algunas jurisdicciones y a grupos específicos como empleados jóvenes, quienes usualmente reciben gratificaciones y a empleados agrícolas.

La legislación Federal prevé un mínimo de cuatro dólares por hora.

2.- JORNADA DE TRABAJO.

La legislación sobre horas de trabajo y tiempo extra, varía de una a otra jurisdicción, por ejemplo: El Código de Trabajo de Canadá establece un día normal en 8 horas y una semana de 40 horas laboradas. Columbia Británica tiene estas mismas normas en tanto que Ontario y Quebec tienen 44 horas semana al igual que Alberta.

A nivel Federal y en algunas jurisdicciones provinciales el tiempo máximo ya ha sido fijado, así en materia federal se han establecido como máximo 48 horas por semana; en Alberta las horas de trabajo de un empleado deben de limitarse a un período de 12 horas consecutivas por día, Québec por el contrario no fija un máximo de horas de trabajo.

El tiempo extra se paga al exceder el horario normal de trabajo.

El promedio de pago de tiempo extra varía, en algunas provincias equivale a 1.5 del salario mínimo, pero en la mayoría oscila entre 1 y 1.5.

En todas las jurisdicciones provinciales existen varios estatutos en los cuales se fija la edad mínima para ser empleado sin la protección especial destinada a los trabajadores jóvenes, la cual varía de una provincia a otra, que va desde los 15 a los 18 años.

La jurisdicción federal no prevé un mínimo de edad absoluto para el empleo, sin embargo impone condiciones bajo las cuales personas menores de 17 años pueden ser empleados en labores federales.

El número de días feriados varía de una a otra legislación así en: Alberta Columbia Británica, Saskatchewan y los dos territorios se pagan 9 días feriados, en Ontario se pagan 8, en Manitoba 7, en Nova Escocia Y Prince Edwards 5.

La mayoría de estas provincias establecen requisitos para poder tener derecho al pago de estos días, como es el caso de tener determinado número de días laborados. La retribución por trabajar en días feriados se compone de un salario normal y una prima conforme a la proporción del tiempo y 1.5 veces el valor normal de cada hora trabajada durante ese día. En algunas jurisdicciones el patrón concede al empleado otro día de descanso en lugar de la prima proporcional.

3.- PRODUCTIVIDAD

Al igual que en los Estados Unidos en Canadá no existe una reglamentación específica de la productividad, sino que únicamente existen reportes anuales del incremento de la producción en el país desde el punto de vista económico, por lo que los comentarios realizados en este apartado se realizan en los mismos términos que los realizados en

relación a los Estados Unidos.

5.3 BREVES COMENTARIOS RESPECTO A ESTAS LEGISLACIONES EN RELACION CON NUESTRO PAIS.

En materia de Derecho del Trabajo vemos que nuestra Legislación a diferencia de la de Estados Unidos y Canadá es más específica y de cierta forma más determinante (algunas personas suelen llamarla demasiado paternalista), las dos últimas dejan que los Estados o Provincias establezcan sus propias reglas, siendo la Federación un eje que sirve de guía que trate de evitar con ello problemas con sus estados integrantes.

Es por ello que sindicatos y trabajadores de los Estados Unidos y Canadá no estaban de acuerdo en la celebración del Tratado de Libre Comercio con México dado que el menor ingreso que obtienen los trabajadores mexicanos iba a propiciar que numerosas empresas se trasladarán hacia nuestro país con el objeto de pagar menos, siendo la competencia desigual para ellos en este aspecto.

Sin embargo para nuestro país no es suficiente este hecho, ya que como hemos manifestado a lo largo de este trabajo la mano de obra barata ya no es un elemento suficiente para competir ahora resultar ser más importante ser eficientes, además de contar con una cultura productiva

que permita competir con cualquier país.

Por otro lado, nuestra Ley Laboral contiene una serie de protecciones para con el trabajador, resaltando la circunstancia de que el patrón no tiene la última palabra en cuanto a la rescisión de la relación laboral como ocurre en Estados Unidos.

De igual forma, al ser la nuestra una legislación federal, da los mismos derechos a todos los trabajadores que se encuentren en nuestro país, el salario mínimo se determina por tres zonas económicas existiendo un postulado para su determinación, así como un organismo para estudiar el monto que debe de comprender (que nunca es el suficiente), a diferencia de las variaciones que suelen darse de una localidad a otra en Canadá y Estados Unidos.

Como hemos dicho también anteriormente, nuestra ley es sumamente hermosa en cuanto a los postulados que encierra, pero actualmente, más que postulados necesitamos que se adapte a la realidad para poder competir no solo con esos dos países sino con todos los del orbe.

Para la elaboración de los puntos anteriores nos basamos en el Libro de Baltasar Cavazos Flores⁹¹, así como en un

⁹¹ Cavazos Flores, Baltasar. "estudio Comparativo Entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano. Trillas. México, 1993. Págs 81-109. 143-151. y 335 a 369.

reportaje de la revista Trabajo y Democracia Hoy⁹², así como en un estudio denominado "A Comparison of Labor Law In The United States And México an Overview"⁹³, proporcionados por la embajada de Canadá en México.

5.4 TRATADO DE LIBRE COMERCIO

Dentro del Tratado de Libre Comercio parecería que debería existir un capítulo destinado a las relaciones laborales porque de una u otra forma con su firma se verán afectados los derechos de las personas que integran las mismas.⁹⁴

Sin embargo, sabemos que este es un tema que lleva

⁹² Munguía, Pedro Luis Traducción. Revista Trabajo y Democracia Hoy. Las Legislaciones Laborales en Estados Unidos Canadá y México (segunda parte). Número 5. Año 1.

⁹³ A Comparación of Labor Law In The United States And México an Overview. Secretaría Del Trabajo y Previsión Social, United States of América Departament of Labor. Págs 29-31.

⁹⁴ NOTA.- Recordemos que dentro de las facultades del Presidente se encuentra la posibilidad de celebrar Tratados Internacionales (artículo 89 fracción X Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos), con aprobación del la Cámara de Senadores (artículo 89 fracción X y 76 fracción I de la Propia Constitución Política), señalando especialmente, que en relación con el Tratado de Libre Comercio solo una pequeña fracción de la Cámara de Senadores mostró su inconformidad contra este, debido en la mayor parte a la falta de información respecto a su contenido como a la repercusión que este tendría a pequeño y largo plazo, así como que los términos establecidos para la desgravación arancelaria eran en algunos casos muy cortos, y añadiendo en aún menos casos que México aún no estaba listo para competir en esa magnitud (desgraciadamente este hecho ha sido confirmado recientemente). Siendo el proceso en la Cámara de Senadores del Tratado para su aprobación rápido (con lo cual se consiguió una meta del Presidente en turno, Carlos Salinas de Gortari), mismo que entró en vigor el primero de enero de 1994.

factores muy delicados como son el cruce en forma ilegal de cientos de nuestros compatriotas de la frontera con Estados Unidos que representa un conflicto entre los dos países.

De igual forma encontramos la oposición de las centrales sindicales de Estados Unidos y Canadá a la firma del Tratado, derivada de las condiciones desiguales en materia de salario, las presiones por parte de los trabajadores mexicanos para obtener los mismos beneficios que los trabajadores de los dos países anteriormente señalados, cuestiones que habrían retrasado enormemente su firma y que si no se celebraba en el tiempo previsto, quizá nunca hubiesen existido los mismos elementos necesarios para su firma.

En el ámbito laboral lo más que llega a incluir el Tratado es la regulación relativa de la entrada de personas de negocios dentro del capítulo XVI, de los artículos 1601 al 1608, en el que se habla más que nada de personas con un grado académico, comerciantes agentes de ventas, distribuidores, inversionistas, investigadores.

Por lo que propiamente las relaciones con los trabajadores se deja a las leyes locales de los tres países como ha venido sucediendo hasta ahora⁹⁵.

⁹⁵ Tratado de Libre Comercio de América del Norte. T.I. Secretaría de Comercio y Fomento Industrial

5.5 ACUERDO PARARELO EN MATERIA DE TRABAJO (TRATADO DE LIBRE COMERCIO).

Si bien en el Tratado de Libre Comercio no se incluyen disposiciones en materia del trabajo, tal vez porque en un principio se pensó que solamente incluía cuestiones económicas, o quizá porque no se quería perjudicar la relación existente entre los trabajadores y los gobiernos de los tres países en virtud de que en los países más desarrollados la resistencia principal fue de parte de los trabajadores.

No obstante lo cierto es que desde un principio la intervención que tendrían los trabajadores sería vital para la adecuada marcha del Acuerdo Trilateral, por lo que era necesario dejar firmes las bases a las que sujetarían las partes firmantes acerca de la aplicación del derecho en esta materia, es por ello que después de haber concluido las reuniones en las que crean los lineamientos del Tratado los tres países se reunieron nuevamente para determinar los mecanismos, la forma, así como las instancias para la vigilancia de la debida aplicación de las Leyes Laborales; de esta forma, se crea "El Acuerdo Paralelo en Materia Laboral."

A continuación señalamos las características principales de este acuerdo (el contenido del mismo se encuentra dentro de los anexos del presente trabajo de investigación).

A).- FINALIDADES.

Dentro de los fines que persigue el Acuerdo se encuentran:

1.- Mayor cooperación entre los tres países en materia laboral;

2.- Intercambio de información (estadística, desarrollo de Programas en beneficio de los trabajadores);

3.- Asegurar la aplicación efectiva de las Leyes Laborales de cada país;

4.- Mejorar la **productividad, la calidad** y la innovación.

B).- COMPROMISOS DE LAS PARTES.

1.- Creación de los medios necesarios para llevar a cabo los fines citados en el inciso anterior;

2.- Asegurar la aplicación **efectiva** de las leyes y disposiciones en materia del trabajo por los gobiernos;

3.- Difusión de las leyes, reglamentos, así como de toda legislación en esta materia entre la población para su conocimiento;

4.- Ningún laudo o sentencia podrá ser objeto de revisión o de apelación sobre la base de este acuerdo;

5.- Los gobiernos se comprometen a reforzar el cumplimiento de sus normas vigentes;

6.- Las Partes garantizan a las personas que tengan un **interés jurídico**, reconocido al acceso de las instancias judiciales y administrativas;

7.- La **aplicación** de las leyes y disposiciones estará a cargo de los gobiernos respectivos.

C).- ORGANISMOS CREADOS CON BASE EN EL ACUERDO PARALELO EN MATERIA LABORAL.

Se crea una Comisión Laboral, que estará integrada por un Consejo Ministerial, un Secretariado Coordinador y tres Oficinas Nacionales Ministeriales.

1.- INTEGRACION Y FUNCIONES

Consejo Ministerial, estará integrado por los Secretarios o Ministros en materia del Trabajo de los tres países, supervisará la aplicación del Acuerdo, dirigirá los trabajos del Secretariado Coordinador Internacional y de los grupos de trabajo, facilitará el intercambio de información entre las

partes, aprobará el presupuesto del Secretariado Coordinador, entre otras funciones.

Secretariado Coordinador Internacional, entre sus funciones se encuentran: apoyar las labores del Consejo y de los grupos de trabajo, preparar informes periódicos para éste sobre disposiciones laborales de los tres países y sobre sus programas para asegurar su cumplimiento, analizará las condiciones del mercado laboral y los programas de desarrollo de recursos humanos acudiendo a las instancias que sean necesarias para la realización de ellos.

Oficinas Nacionales Administrativas, cada país deberá crear una de estas Oficinas, que formara parte del Gobierno Federal, ellas serán puntos de contacto entre los países y el enlace nacional con el Secretariado Coordinador. Entre sus funciones se encuentran dar informes sobre la Legislación Laboral del país de que se trate y de sus cambios, los programas que se adopten para llevar a cabo su cumplimiento, así como datos estadísticos sobre la evolución del mercado laboral y el desarrollo de los recursos humanos.

2.- SOLUCION DE CONTROVERSIAS

En el caso de que una Parte manifieste una preocupación sobre el posible incumplimiento de la legislación nacional sobre asuntos laborales por parte de sectores y empresas de otros países, podrá solicitar al Consejo Ministerial la

formación de un **Comite de Expertos**, siempre y cuando no se involucren derechos colectivos (libertad de asociación, derecho de negociación colectiva y derecho de huelga).

Para la creación de dicho comite se deberán cumplir las siguientes condiciones:

Primero.- Los sectores o empresas objeto de la evaluación deberán producir bienes o servicios comerciados entre las Partes o que compitan con las de la Parte demandante;

Segundo.- Que sea una falta persistente, sistemática e injusta en el cumplimiento de la legislación nacional;

Tercero.- El asunto deberá referirse a derechos laborales que existan también en la parte que inicie el procedimiento y que sean objeto de una protección similar.

Los Comites de Expertos estarán integrados, por cinco especialistas que seleccionara de una lista ya elaborada.

Ya integrado el Comite de Expertos estudiara el trato que se da en cada nación por las Partes al asunto de controversia, en un lapso de 120 días, discutirá con los interesados el tema, formulara conclusiones y en su caso ofrecerá recomendaciones con tiempos en los cuales deberán de efectuarse estas ultimas.

El Comité Ministerial una vez que se haya realizado la anterior podrá formular las observaciones que crea necesarias y en su caso retornarlo al Comité de Expertos para su análisis disponiendo de un período de 30 días más, plazo en el cual una vez tomadas en cuenta las consideraciones lo regresa nuevamente al Consejo Ministerial quien dar vista a las partes involucradas para que en un término de 90 días manifiesten lo que les convenga.

Ya con el informe del Comité de expertos y con las consideraciones que hubieren expresado las partes por escrito, serán discutidas en la sesión del Consejo Ministerial más próxima.

Existe la posibilidad que una vez que se estudio el informe del Comité de Expertos no se resuelva la controversia en cuyo caso las partes podrán pedir el establecimiento de un panel arbitral, cuya función se encuentra limitada al estudio de asuntos en materia de seguridad e higiene, trabajo de menores, y el pago de los salarios mínimos que cada parte establezca (el establecimiento del Panel Arbitral requerirá la aprobación de dos terceras partes del Consejo, y los árbitros serán seleccionados de una lista de 45 expertos, previamente acordado).

3.- PROGRAMAS DE COOPERACION.

Entre las funciones del Consejo Ministerial encontramos también el establecimiento de programas de cooperación en materia laboral, relacionados con la salud, la higiene, el desarrollo de los recursos humanos, los trabajadores migratorios, las prestaciones laborales, el trabajo de menores y la recopilación de estadísticas entre otras que se relacionen con la materia laboral.

Por otro lado el Consejo organizara asimismo proyectos de investigación, seminarios, reuniones especializadas, brindara asistencia técnica cuando las partes así lo soliciten; las que deberán realizarse tomando en cuenta tomando en cuenta las diferencias legislativas, así como las de carácter económico, social y cultural que existen entre las partes.

5.6. BREVES COMENTARIOS RESPECTO AL ACUERDO PARALELO EN MATERIA DE TRABAJO.

En este punto no solamente diremos que al ser un Acuerdo con base en el Tratado de Libre Comercio y que ha sido aprobado por la Cámara de Senadores es ya parte integrante de nuestro Derecho, en este caso de nuestro Derecho del Trabajo, y por lo tanto de observancia en nuestro país por lo que su aplicación es ya un hecho que no debemos desconocer, si bien por medio del presente Acuerdo se deja a cada país la aplicación de su derecho en cada caso en particular, punto

con el que estamos conformes, al igual que la Legislación de cada país será la que solucione controversias, es posible ya actualmente en el caso de que se deje de observar la ley de una de los tres países, el que se pueda acudir a la instancia creada por el Acuerdo, para que solucione este incumplimiento.

De esta forma ya el incumplimiento en la aplicación de la ley trae como consecuencia la posibilidad de acudir a una instancia de orden internacional, la cual podrá determinar la no aplicabilidad del derecho, pero a ella sólo puede acudirse en determinados casos (empresas o sectores que tengan relaciones comerciales con dos de los tres países firmantes) ya que de lo contrario se pondría en juego la positividad de nuestro derecho, al permitir que cualquier posible violación a la aplicabilidad del derecho se sometiera a las instancias creadas con base en este acuerdo, dejando a un lado a nuestros propios medios de defensa creados para estos casos, inclusive al propio juicio de amparo, hecho que creemos no fue la intención de los negociadores.

Por otra parte, con este acuerdo se solucionan en una parte, el vacío que se dejó en el Tratado de Libre Comercio acerca de las diferencias existente entre las Legislaciones en materia del Trabajo de los tres países.

Si bien ya comentamos que en nuestro país se encuentra en desventaja con los otros dos firmantes del Tratado de Libre

Comercio, contamos con la fuerza productora que son los trabajadores y que si bien no se encuentra debidamente capacitada y remunerada, si cuenta con lso deseos de superarse (en la mayoría de los casos) como se demuestra con los inmigrantes mexicanos que cruzan la forntera para obtener mejor remuneración y que con tal de ello realizan esfuerzos superiores a cualquier otro trabajador para tener dinero para su familia.

Es decir, lo único que le falta al trabajador mexicano es tener la posibilidad de ganar más y con las modificaciones que señalamos en el capitulo anterior creemos se puede dar esta, lo que redituara en la competencia en mejores condiciones con los trabajadores de Estado Unidos y Canadá.

Y en virtud de la libertad que se da en el Acuerdo Bilateral y en el Tratado de Libre Comercio contamos con la posibilidad de dar más perspectivas a nuestros trabajadores y les damos más herramientas con que competir, así como de la misma forma fortalecemos a nuestras industrias.

Dentro del marco del Acuerdo Paralelo en comento se puede incluir una reforma que permita un mayor intercambio de información (pero no solamente a nivel países), entre trabajadores (no confederaciones, ni representaciones) que les permita conocer tecnología y que es lo que se esta haciendo en otros países con industrias similares, que les sirva como capacitación, y de igual forma los factores de la

producción nacional mostrar a aquellos aspectos en los que sean óptimos, ya que aunque si bien no tenemos tecnología de avanzada si realizamos modificaciones a la que importamos con el fin de adaptarlas a nuestras necesidades nacionales.

Dentro de la reglamentación que se realiza dentro del acuerdo paralelo no se hace mención de la productividad, dejandose a las partes la aplicación de su Derecho en Materia de Trabajo dentro de su territorio, creando solo una instancia para el caso de que este no se aplique, por lo que si deseamos en verdad competir con nuestros socios comerciales debemos tener los mecanismos legales adecuados, como lo es una adecuada reglamentación de la productividad, creemos que una alternativa viable es la que se propone con el presente trabajo, en virtud de que nuestro Derecho en comparación con los de los dos países signantes del Tratado de Libre Comercio, requiere de mayor tiempo para reformarse (por ser escrito y no consuetudinario), por lo que, nos encontramos en desventaja a este respecto y si queremos competir verdaderamente debemos comenzar a crear los marcos legales correspondientes.

Antes de dar nuestras conclusiones nos parece que es conveniente recordar el concepto utilizado por nosotros acerca de la productividad: "La productividad es el incremento del producto por hombre empleado sin detrimento de la calidad a cambio de un incentivo económico."

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Es necesario diferenciar la figura jurídica de la Productividad, del concepto económico del laboral, debiendo el segundo, comprender en primer lugar los derechos y obligaciones de las personas encargadas de hacerla posible.

SEGUNDA.- Por su naturaleza la productividad no debe ser considerada como una amenaza para trabajadores y patrones por el contrario, es un medio por el cual se debe obtener un mejor trabajo y una mejor remuneración.

TERCERA.- La implantación práctica de la productividad no debe causar desempleo ni puede poner en peligro los derechos ya adquiridos por los trabajadores, pero tampoco debe aumentar las obligaciones de los patrones; por el contrario la productividad debe considerarse como la conjunción de esfuerzos que permite una mejor relación de trabajo con la obtención de beneficios para las partes involucradas.

CUARTA.- La productividad deriva de una nueva conducta laboral, en virtud, de que para que ésta surja se tienen que establecer bases, tanto en nuestra forma de vida como en el sistema educativo. Estableciéndose en nuestra mente y actitudes el hecho de ser mejores en la realización de nuestras actividades.

QUINTA.- Las políticas de los sindicatos deben de cambiar para permitir que los trabajadores adquieran las llamadas multihabilidades, al desarrollar más de una actividad durante su jornada laboral en el caso de que su trabajo sea escaso o mediante la rotación de puestos, lo que será no sólo en beneficio del patrón, sino que permitirá al trabajador la adquisición de mayores destrezas; los sindicatos a este respecto se convertirían en verdaderos representantes de los trabajadores.

SEXTA.- La Productividad no se da por la simple entrada en vigor de un decreto, está se debe inculcar en las personas desde su nacimiento lo que redundara en su vida laboral y aún en su vida diaria lo que redundará en una mejor competencia y una mayor calidad en los bienes y servicios producidos.

SEPTIMA.- La elaboración de los programas para aumento de la productividad deben de surgir del consenso entre las partes, y fundarse en estudios que hayan evaluado todas las áreas de trabajo.

OCTAVA.- La Productividad se puede aplicar a todos los empleos, no sólo aquellos en los que se producen bienes, por lo tanto podemos comprender de igual forma a la producción de servicios sin limitante alguna.

NOVENA.- Es importante que en nuestra Ley Federal del Trabajo se encuentren los elementos básicos de los acuerdos para aumentar la productividad, pero no como una medida obligatoria o como una imposición, sino como una guía que permita la adecuada observancia de los derechos de las partes involucradas.

DECIMA.- En materia fiscal se debe de tomar en cuenta que tanto trabajadores como patrones deben poder disfrutar tanto de la retribución obtenida como de las ganancias, por lo que los gravámenes impositivos sobre de ellas deberán ser mínimos o nulos.

DECIMA PRIMERA.- El gobierno no sólo debe ser un observador, sino que debe de comprometerse a través de programas ya sea de capacitación o adiestramiento, así como de estímulos que permitan a trabajadores y patrones el poder establecer planes para incrementar la productividad.

DECIMA SEGUNDA.- Las reformas propuestas en este trabajo van encaminadas no sólo a que sea una sola parte la que se

beneficie con el aumento de la productividad sino todos los que intervengan en ella, por lo que, para ello deberemos contar con el marco jurídico adecuado.

DECIMA TERCERA.- La productividad es una figura que es reconocida en las diversas materias que conforman nuestras relaciones como son: la economía, las cuestiones internacionales, y el mismo derecho, ahora ya no sólo es un principio que se persigue, es una realidad a la que nos enfrentamos y a la que nos debemos encaminar si queremos que nuestro país sea reconocido en el mundo como un lugar donde sus habitantes desarrollan todas sus actividades con una elevada calidad, recibiendo la justa retribución por sus servicios.

BIBLIOGRAFIA

1. ANGUIANO RODRIGUEZ, Guillermo. PRODUCTIVIDAD. CONCAMIN 1994.
2. ASTUDILLO URSUA, Pedro. Historia del Pensamiento Económico. Porrúa. México, 1990.
3. BARASSI, Ludovico. Tratado de Derecho Obrero. Buenos Aires 1953.
4. BORREL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. Analisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho del Trabajo Mexicano. Sista. Tercera Edición. México, 1988.
5. CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Caracas 1969.
6. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral Doctrina y Legislación Iberoamericana. V.II. Derecho Individual del Trabajo. Tercera Edición. Heliasta. Argentina 1988.
7. CASTORENA, Jesús J. Manual de Derecho Obrero. México, 1984.
8. CAVAZOS FLORES, Baltazar. 38 Lecciones de Derecho Laboral. Séptima Edición. Trillas. México, 1992.
9. CAVAZOS FLORES, Baltazar. Instantaneas Laborales. Notas y Comentarios Sobre Derecho del Trabajo. Trillas. Vigésima Novena Edición. México, 1988.
10. CAVAZOS FLORES, Baltazar. "Estudio Comparativo Entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano. Trillas. México, 1993.

11. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. V.I. Porrúa. México 1985.
12. DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. V.I. Cuarta Edición. Porrúa. México 1981.
13. DE BUEN LOZANO, Nestor, Derecho del Trabajo. V. II. Octava Edición. Porrúa. México, 1990.
14. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T.I. Décima Segunda Edición. Porrúa. México, 1990.
15. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T II. Porrúa. México 1989.
16. DEVELI, Mario L. El Derecho del Trabajo en su Aplicación y Tendencias. Vol. I. Astrea. Buenos Aires, 1983.
17. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Séptima Edición. Porrúa. 1994.
18. KROSTOCHIN, Ernesto Tratado Practico de Derecho del Trabajo. V.I Cuarta Edición. De Palma. Argentina, 1987. Pág ALONSO GARCIA, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo.
19. MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo. V. II. Porrúa México, 1983.
20. PEREZ BOTIJA, Eugenio. Curso de Derecho del Trabajo. Anel Madrid, 1973
21. POZZO Juan D. Teorico Práctico del Derecho del Trabajo. V. I. Págs. 150. Buenos Aires.

22. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Pac. Segunda Edición. México, 1992.
23. ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil. Introducción Personas y Familia. V. I. Vigésima Segunda Edición. Porrúa. México 1988.
24. SANCHEZ ALVARADO. Instituciones de Derecho del Trabajo.
25. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Sexta Edición. Porrúa. México, 1981.

LEGISLACION

1. Acuerdo Paralelo en Materia del Trabajo. Tratado de Libre Comercio. Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. México, 1995.
2. Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos. Secretaría de Gobernación. México, 1992.
3. Constitución de los Estados Unidos Mexicanos Comentada. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. México 1985
4. Tratado de Libre Comercio de América del Norte. T.I. Secretaría de Comercio y Fomento Industrial. 1994
5. Trueba Urbina, Alberto. Jorge Trueba Barrera. Ley Federal del Trabajo. Porrúa. Sextoagésima Octava Edición. Porrúa. México, 1992.

PUBLICACIONES

1. A Comparación of Labor Law In The United States And México an Overview. Secretaría Del Trabajo y Previsión Social, United States of América Departament of Labor.
2. Conferencia impartida por el Licenciado HERNANDEZ RODRIGUEZ, Sergio, Editado CONCAMIN
3. Conferencia impartida por ANGUIANO RODRIGUEZ, Guillermo. Editado CONCAMIN
4. Convenio de Productividad Compañía Hulera Euskadi. CONCAMIN 1994
5. Convenio de Productividad Grupo Industrial Toluca S.A. DE C.V. CONCAMIN 1994
6. Convenio de Bono de Productividad Grupo Industrial Toluca S.A. DE C.V. CONCAMIN. 1992
7. Convenio de Productividad Danone de México "UNIDAD HUEHUETOCA". CONCAMIN 1994
8. Convenio de Productividad de Celanese Mexicana S.A. "SITIO OCOTLAN". CONCAMIN 1994

9. Convenios de Productividad Elaborados por la CONCAMIN. CONCAMIN 1994.
10. Convenio de Productividad Embotelladora Orange Crush. CONCAMIN 1994
11. Convenio de Productividad Novacel, S.A. DE C.V. "PLANTA TLAQUEPAQUE". CONCAMIN 1994
12. Convenio de Productividad Pescado de Colima. CONCAMIN 1994
13. Crónica de la Educación Superior, México, D.F., 28 de febrero de 1991, CONCAMIN
14. Educación Para una Economía Competitiva, Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C. Editorial Diana. México, 1994.
15. Educacion y Productividad. CONCAMIN 1994.
16. El Economista. Delgado García Jorge. Temas Laborales. Estrategias Laborales en Situaciones de Emergencia. Año VII. N 15585.
17. Revista de Comercio Exterior. Alicia Loyola Campos Productividad en el BANCOMEXT: un desafío en puerta. Número 7. V. 44. JULIO 1994
18. Revista Trabajo y Democracia Hoy. Munguía, Pedro Luis Traducción. Las Legislaciones Laborales en Estados Unidos Canadá y México (segunda parte). Número 5. Año 1.

19. Tercer Informe de Gobierno. Carlos Salinas de Gortari.
Anexo 1, 1991.

ANEXOS

GRUPO NACIONAL PROVINCIAL, S.A.

DIRECCION JURIDICA

PROYECTO MULTHABILIDADES

DIRECCION JURIDICA

CAPACITACION REQUERIDA PARA SER ASESOR SR.

1.-CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA

- CURSO DE INTRODUCCION AL SEGURO

- POR LO MENOS DOS CURSOS TECNICOS DEL AREA

- ELABORACION DE REPORTES INCLUYENDO POLITICAS DE LAS AREAS DONDE NO HAY CURSOS TECNICOS

2.-ORIENTACION A RESULTADOS

- CURSO DE FINANZAS PARA NO FINANCIEROS

3.-CONOCIMIENTOS TECNICOS EN JURIDICO

- DIPLOMADO EN JURIDICO

4.-MANEJO DE PAQUETERIA EN P.C.

- CURSO DE BORLAND OFFICE Y ALGUN OTRO PAQUETE QUE SEA NECESARIO

GRUPO NACIONAL PROVINCIAL S.A.

DIRECCION JURIDICA

PROYECTO MULTIHABILIDADES

REQUISITOS

PUESTO	ANTIGÜED.	NIVEL ACADEMICO	EVALUACION DESEMPEÑO	MEDICION CLIENTE	CAPACITACION	IDIOMA	VALIDACION
ASESOR	_____	9º Ó 10º SEM.	_____	95% SATISFAC	_____	_____	SUBDIR.
ASESOR JR	9 MESES	PASANTE	PROMEDIO "B"	95% SATISFAC	40 HORAS	LEER*	DIR. AREA
ASESOR SR	18 MESES	TITULADO	PROMEDIO "B"	95% SATISFAC	80 HORAS	LEER*	DIR. AREA
ASESOR TECNICO	36 MESES	DIPLOMADO	PROMEDIO "B"	95% SATISFAC	80 HORAS	CONVERS.*	DIR. EJECUTIVO
ASESOR ESPECIALISTA	60 MESES	ESPECIALIDAD O DOS DIPLOMADOS	PROMEDIO "B"	95% SATISFAC	80 HORAS	100%*	DIR. EJECUTIVO

NOTA: LAS HABILIDADES REQUERIDAS DE CADA PUESTO SE ENCUENTRAN EN LAS PAGINAS SIGUIENTES.

*IDIOMA REQUERIDO INGLES.

DIRECCION JURIDICA

HABILIDADES REQUERIDAS PARA SER ASESOR JR.

1.-CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA

**- HABER TOMADO EL CURSO DE
INTRODUCCION AL SEGURO**

2.-CONOCIMIENTO DEL AREA

**- CURSO DEL MARCO LEGAL DEL SEGURO
(CONTRATO, INSTITUCIONES)**

**- IDENTIFICAR AL 100% LAS FUNCIONES DE
LA DIR. JURIDICA**

3.-CONOCIMIENTO DE PC

**- HABER TOMADO EL CURSO DE WORD
PERFECT**

**- HABER TOMADO EL CURSO DE LA
PAQUETERIA QUE SE UTILIZA EN EL AREA**

4.-ORIENTACION A RESULTADOS

**- HABER RESUELTO EL 95% DE LOS
TRAMITES DE MANERA SATISFACTORIA**

- CALIDAD DEL 95% EN SUS ESCRITOS

**- TOMAR CURSO DE ORTOGRAFIA,
REDACCION Y COMPRENSION DE LECTURA**

DIRECCION JURIDICA

CAPACITACION REQUERIDA PARA SER ASESOR JR

**1.-CONOCIMIENTO DE LA
EMPRESA**

**- CURSO DE INTRODUCCION
AL SEGURO**

**2.-CONOCIMIENTO
DEL AREA**

**- CURSO DE
MARCO LEGAL**

**- IDENTIFICAR LAS FUNCIONES DE LA
DIRECCION JURIDICA (MANUAL)**

**3.-CONOCIMIENTO
DE P.C.**

**- CURSO DE
BORLAND OFFICE**

**- CURSO DE SISTEMA DE
JURISPRUDENCIA**

**4.-ORIENTACION A
RESULTADOS**

**- CURSOS DE ORTOGRAFIA, LECTURA
Y REDACCION I**

DIRECCION JURIDICA

HABILIDADES REQUERIDAS PARA SER ASESOR SR

- 1.-CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA** - HABER TOMADO EL CURSO DE INTRODUCCION AL SEGURO
 - IDENTIFICAR FACILMENTE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA DE SUBDIRECCION HACIA ARRIBA
 - TOMAR LOS CURSOS TECNICOS DEL AREA DEL CLIENTE CON LA QUE SE ESTA TRABAJANDO. (VIDA,DAÑOS)
 - CONOCER LAS POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL AREA DE LA DIRECCION EN QUE SE DESARROLLA Y SABER CON QUIEN DIRIGIRSE EN FORMA AUTONOMA

- 2.-ORIENTACION A RESULTADOS** - CUMPLIR CON EL 95% DE LAS TAREAS ENCOMENDADAS EN LAS FECHAS DETERMINADAS

- 3.-CONOCIMIENTOS TECNICOS EN JURIDICO** - CONOCIMIENTO DEL PROCESO CIVIL Y PENAL, HABER LLEVADO CINCO CASOS DE CIVIL, CINCO DE PENAL Y CINCO AUDIENCIAS CON RESULTADOS SATISFACTORIOS EN LA COMISION NACIONAL DE SEGUROS Y FIANZAS DE MANERA AUTONOMA ADICIONAL A LAS FUNCIONES NORMALES

- 4.-MANEJO DE PAQUETERIA DE P.C.** - DOMINIO DE LA PAQUETERIA DE OFFICE, ASI COMO LA PAQUETERIA AUTORIZADA EN EL AREA Y REALIZAR EN FORMA AUTONOMA SUS ESCRITOS

DIRECCION JURIDICA

HABILIDADES REQUERIDAS PARA ASESOR TECNICO

1.-MANEJO DE LAS RELACIONES CON LAS AUTORIDADES COMPETENTES

- ESTABLECER BUENAS RELACIONES CON LAS AUTORIDADES CORRESPONDIENTES DE TAL FORMA QUE FACILITEN EN UN 95% DE LOS CASOS QUE SE ASIGNEN Y OBTENGAN UNA RESOLUCION FAVORABLE

2.-TOMA DE DECISIONES EN LAS APLICACIONES DE LOS PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON SU AREA

- EL 95% DE EFECTIVIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES AL SOLUCIONAR JUICIOS Y ASUNTOS CORPORATIVOS

3.-ASESORIA JURIDICA DE GERENCIA HACIA ABAJO

- EL 95% DE LOS CASOS DE GERENCIA HACIA ABAJO LOS RESUELVA DE FORMA AUTONOMA

4.-NEGOCIACION

- RESOLUCION FAVORABLE DE UN 81% GANADOS, 18 NEGOCIADOS EN LOS ASUNTOS CON EL CONSORCIO, LITIGIOS (ACTIVOS O PASIVOS)

5.-ORIENTACION A RESULTADOS

- UN 95% DE EFECTIVIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTANDARES DEL AREA

6.-ACTUALIZACION JURIDICA

- ESTAR ENTERADO OPORTUNAMENTE DE LAS REFORMAS JURIDICAS DEL AREA DE DESARROLLO QUE IMPACTEN A LA EMPRESA EN UN 100%

7.-INTERRELACION CON OTRAS EMPRESAS E INSTITUCIONES

- SER MIEMBRO ACTIVO DE LA ASOCIACION MEXICANA DEL DERECHO DE LOS SEGUROS

- PARTICIPACION EN UNO DE LOS SUBCOMITES DE LA AMIS

- HABER PARTICIPADO EN UN CASO O HABER REALIZADO TRABAJOS EN CONJUNTO EN QUE SE INVOLUCREN OTRAS ASEGURADORAS

DIRECCION JURIDICA

CAPACITACION REQUERIDA PARA SER ASESOR TECNICO

**1.-MANEJO DE LAS RELACIONES
CON LAS AUTORIDADES
COMPETENTES**

- CURSO DE RELACIONES INTERPERSONALES

**2.-TOMA DE DECISIONES EN
LAS APLICACIONES DE LOS
PROCEDIMIENTOS
RELACIONADOS CON SU
AREA**

- CURSO PRACTICO DE TOMA DE DECISIONES

**3.-ASESORIA JURIDICA
DE GERENCIA HACIA
ABAJO**

- CAPACITACION TECNICA DE SEGUROS

4.-NEGOCIACION

- CURSO DE NEGOCIACION

5.-ORIENTACION A RESULTADOS

- CURSO DE FINANZAS PARA NO FINANCIEROS

6.-ACTUALIZACION JURIDICA

**- CURSO DE REDACCION II
- PRESENTACIONES**

**7.-INTERRELACION CON OTRAS
EMPRESAS E INSTITUCIONES**

DIRECCION JURIDICA

CAPACITACION REQUERIDA PARA SER ASESOR ESPECIALISTA

**1.-AUTONOMIA EN LA
ASESORIA JURIDICA DE
SUBDIRECTOR HACIA ARRIBA**

**2.-MANEJO DE CONFLICTOS Y
TOMA DE DECISIONES**

**3.- INTERRELACION CON
OTRAS EMPRESAS**

**4.-ACTUALIZACION
JURIDICA**

**5.-ORIENTACION A
RESULTADOS**

**6.- CONOCIMIENTO
INTEGRAL**

**7.-RELACION CON
AUTORIDADES**

**- ESTRATEGIA DE
NEGOCIOS
- FORMACION DE
LIDERES**

**- CURSO DE FORMACION DE
INSTRUCTORES**

**- CURSO DE ESPECIALIZACION EN MATERIA
JURIDICA**

DIRECCION JURIDICA

HABILIDADES REQUERIDAS PARA SER ASESOR ESPECIALISTA

1.-AUTONOMIA EN LA
ASESORIA JURIDICA DE
SUBDIRECTOR HACIA
ARRIBA

2.-MANEJO DE CONFLICTOS
Y TOMA DE DECISIONES

3.-INTERRELACION CON
OTRAS EMPRESAS

4.-ACTUALIZACION JURIDICA

5.- ORIENTACION A RESULTADOS

6.-CONOCIMIENTO INTEGRAL

7.-RELACION CON AUTORIDADES

- ASESORAR DE MANERA AUTONOMA LOS CASOS DE SUBDIRECCION HACIA ARRIBA Y RESOLVERLOS EN UN 95% DE SATISFACCION EN EL ULTIMO AÑO

- QUE LOS ASUNTOS ENCOMENDADOS SE RESUELVAN EN UN 80% GANADOS, 9% NEGOCIADOS, 1% PERDIDOS, A FAVOR DE LOS INTERESES DE LA EMPRESA

- PARTICIPACION ACTIVA EN LOS COMITES JURIDICOS DE LA ANMS

- EN UN 100% DE LOS CASOS QUE SE RESUELVAN EN CONJUNTO CON OTRAS ASEGURADORAS, LA DECISION QUE SE TOMA SEA LA PLANTEADA POR NP.

- SER MIEMBRO ACTIVO DE LA BARRA MEXICANA DE ABOGADOS Y/O DEL COLEGIO DE ABOGADOS

- INTERRELACION CON OTRAS EMPRESAS E INSTITUCIONES DE DERECHO DEL SEGURO

- PROPORCIONAR CAPACITACION ADECUADA, DANDO POR LO MENOS UN CURSO AL AÑO A ALGUNA AREA TECNICA DE MATRIZ O DE LAS REGIONALES

- HACER UN ANALISIS JURIDICO DE LAS REFORMAS O LEYES QUE TENGAN IMPACTO RELEVANTE EN LA ORGANIZACION

- EL 100% DE EFECTIVIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS ESTANDARES

- HABER LLEVADO 10 CASOS CIVILES, MERCANTILES PENALES Y DE LA COMISION CON RESULTADOS SATISFACTORIOS

- TENER TRES CONTACTOS CON TRES AUTORIDADES DIFERENTE A SU AREA DE INFLUENCIA A NIVEL DIRECCION GENERAL

LAS VARIABLES BASICAS PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD.

VARIABLE	DEFINICION	INDICADORES
EFICIENCIA.	EXPRESA LA FORMA EN QUE SE USAN LOS RECURSOS DE LA EMPRESA: HUMANOS, TECNOLOGICOS, MATERIA DESPERDICIO PORCENTAJE DE UTILIZACION DE LA CAPACIDAD INSTALADA	TIEMPOS MUERTOS (DE EQUIPO, DE MAQUINARIA, ETC)
EFECTIVIDAD	EXPRESA EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS, METAS O ESTANDARES, ETC.	GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS PROGRAMAS DE VENTAS. DEMORAS EN LOS TIEMPOS DE ENTREGAS
PRODUCTIVIDAD ESTRECHA	EXPRESA LA RELACION VOLUMETRICA ENTRE LOS RESULTADOS Y LOS INSUMOS UTILIZADOS. (SE TRATA DE UNA VARIABLE COMPUESTA YA QUE RELACIONA LA EFICIENCIA CON LA EFICACIA.	PIEZAS MANUFACTURADAS (U OPERACIONES) SOBRE EL NUMERO DE HORAS-HOMBRE (O NUMERO DE TRABAJADORES).
CALIDAD	EXPRESA EL GRADO DE CORRESPONDENCIA ENTRE LAS CARACTERISTICAS DEL RESULTADO (SUBENSAMBLE, PIEZA TERMINADA, PRODUCTO FINAL O SERVICIO) Y LOS REQUERIMIENTOS DEL CLIENTE (INTERNO O EXTERNO).	RECHAZOS QUEJAS

FUENTE REVISTA DE COMERCIO EXTERIOR NUMERO 7 VOLUMEN 44 JULIO 1994.

**PRODUCTO INTERNO BRUTO, GASTO FEDERAL TOTAL
Y GASTO FEDERAL ASIGNADO
POR DIFERENTES RUBROS EDUCATIVOS
1980-1990
(Como participación del PIB)**

ANO	GASTO FEDERAL	GASTO FEDERAL EN EDUCACION	GASTO FEDERAL EN EDUCACION SUPERIOR	FEDERAL EN EDUCACION UNIVERSITARIA
1980	18.26	3.13	0.68	0.37
1981	21.86	3.58	0.66	0.37
1982	29.29	3.75	0.74	0.39
1983	26.20	2.72	0.60	0.34
1984	23.87	2.79	0.68	0.28
1985	24.65	2.80	0.48	0.29
1986	28.57	2.64	0.51	0.30
1987	31.24	2.57	0.52	0.33
1988	28.21	2.56	0.51	0.32
1989	29.44	3.18	0.50	0.31
1990	21.12	2.64	0.43	0.26

Fuente: Elaborado por el CEI con base en U2000, Crónica de la educación superior, México, D.F., 28 de febrero de 1991, p.IV

GASTO FEDERAL EJERCIDO POR NIVEL EDUCATIVO
(Como participación del total)

ANO	EDUCACION CULTURA INICIAL DEPORTE	EDUCACION BASICA	EDUCACION MEDIA	EDUCACION SUPERIOR	INVESTIGACION POSGRADO Y MATERIAL DIDACTICO	EDUCACION PARA DESARROLLO DE ADULTO	EDUCACION EN EL MEDIO INDIGENA (I)	Y
1980	0.1	50.3	11.0	21.6	1.9	2.6	2.9	3.9
1981	0.2	53.4	11.2	18.4	1.7	2.0	2.4	3.6
1982	0.2	50.9	12.8	19.6	1.8	2.0	2.1	3.3
1983	0.3	45.6	13.5	21.9	1.8	2.4	2.0	3.6
1984	0.3	42.2	10.8	17.0	3.0	2.8	3.5	4.2
1985	0.8	44.7	13.0	17.1	3.2	2.5	3.4	3.4
1986	0.3	44.2	16.7	19.0	3.3	2.1	3.1	3.2
1987	0.3	48.3	13.2	20.2	3.7	2.0	3.1	3.3
1988	0.3	47.3	14.3	19.9	3.5	2.0	3.2	3.4
1989	0.2	45.2	14.6	15.8	5.3	2.6	2.6	3.0
1990	0.3	47.4	12.8	16.4	5.8	2.1	2.6	3.3

NOTA: I En 1989 incluye educación rural. Fuente: Carlos Salinas de Gortari. Tercer informe de gobierno. Anexo 1, 1991.

CRECIMIENTO MUNDIAL DE LA FUERZA DE TRABAJO

PAIS	FUERZA DE TRABAJO			%ANUAL
	1970	1985	2000	
Mundial	1,596.8	2,163.6	2,725.5	1.6
OCDE	307.0	372.4	401.3	0.5

PAISES DESARROLLADOS

Estado Unidos	84.9	122.1	141.1	1.0
Japón	51.1	59.6	64.6	0.5
Alemania	35.5	38.9	37.2	(0.3)
Reino Unido	25.3	28.3	29.1	0.2
Francia	21.4	23.9	25.8	0.5
Italia	20.9	23.5	24.2	0.2
España	13.0	14.0	15.7	0.8
Canadá	8.5	12.7	14.6	0.9
Australia	5.6	7.4	8.9	1.3
Suecia	3.9	4.4	4.6	0.3

PAISES EN DESARROLLO

China	428.3	617.9	761.2	1.4
India	223.9	293.2	383.2	1.8
Indonesia	45.6	63.4	87.7	2.2
Brasil	31.5	49.6	67.8	2.1
México	14.5	26.1	40.6	3.0
Corea de Sur	11.4	16.8	22.3	1.9

Fuente: U2000, Crónica de la educación superior, México D.F., 20 de junio de 1991, p. 111

**ESTADISTICAS DE PRODUCTIVIDAD
PAISES DESARROLLADOS
(Dolares)**

PAIS	1980	1989	Incremento (%)	Tasa media de variación anual (%)
------	------	------	-------------------	---

PRODUCTO BRUTO / TRABAJADOR

ALEMANIA	87,448	127,213	45.4	4.2
ESTADOS UNIDOS	96,662	161,325	66.8	5.8
JAPON	94662	202,076	113.4	8.8

VALOR AGREGADO / TRABAJADOR

ALEMANIA	36,739	62,598	70.4	6.1
ESTADOS UNIDOS	40,078	72,527	80.9	6.8
JAPON	33,086	80,929	144.6	10.4

SALARIO PROMEDIO

ALEMANIA	18,471	25,605	38.6	3.7
ESTADOS UNIDOS	16,406	26,356	60.6	5.4
JAPON	11,522	26,840	132.9	9.8

**RENTABILIDAD
(%)**

ALEMANIA	21	29	38.1	3.6
ESTADOS UNIDOS	24	30	25.0	2.5
JAPON	23	27	17.4	1.8

FUENTE: ELABORADO POR EL CEI CON BASE EN ONUDI, INDUSTRY AND DEVELOPMENT
GLOBAL REPORT 1991-1992

**ESTADISTICAS DE PRODUCTIVIDAD
PAISES EN DESARROLLO
(Dolares)**

PAIS	1980	1989	Incremento (%)	Tasa media de variación anual (%)
-------------	-------------	-------------	---------------------------	--

PRODUCTO BRUTO / TRABAJADOR

ARGENTINA	32,569	40,519	24.4	2.4
BRASIL	39,599	79,462	100.6	8.0
MEXICO	42,221	62,970	49.1	4.5

VALOR AGREGADO / TRABAJADOR

ARGENTINA	17,203	23,134	34.5	3.3
BRASIL	16,144	35,746	121.8	9.2
MEXICO	17,811	27,289	53.2	4.8

SALARIO PROMEDIO

ARGENTINA	4,539	3,806	-16.1	-1.9
BRASIL	2,172	7,008	153.7	10.9
MEXICO	5,846	3,925	-32.8	-4.3

**RENTABILIDAD
(%)**

ARGENTINA	39	48	23.0	2.3
BRASIL	34	36	5.9	0.6
MEXICO	28	27	-3.6	-0.1

FUENTE: ELABORADO POR EL CEI, CON BASE EN ONUDI, INDUSTRY AND DEVELOPMENT
GLOBAL REPORT 1991/1992

CONVENIO TIPO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UN BONO DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

DECLARACION

Los que suscribimos el presente convenio por una parte la empresa, por la otra el sindicato....., manifestamos que, reconociendo mutua y recíprocamente la personalidad jurídica de cada parte, comparecemos para todos los efectos legales a que haya lugar, con el fin de celebrar el presente convenio y establecer un **Bono de Productividad y Calidad**, que se devengará de manera (mensual, trimestral, semestral) a partir de..... 199., al tenor de los siguientes:

CONSIDERANDOS

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

SEGUNDO.- El Acuerdo Nacional para la Elevación de la **Productividad** y la **Calidad** (ANEPC), ofrece las grandes líneas para que a nivel de empresas adopten las medidas específicas o se suscriban convenios particulares tendientes a la elevación de la productividad y la calidad. En una de sus seis líneas generales de acción, el ANEPC contempla que los beneficios de esta elevación comprendan a los consumidores (mejores productos, mejor calidad; a las empresas (más competitividad, mayor rentabilidad, más ganancias) y a los trabajadores (**aumento de remuneraciones**); es decir, **que el excedente de la productividad y la calidad se distribuya entre los empresarios y los trabajadores.**

CLAUSULAS

COMISION MIXTA

PRIMERA.- Con el fin de apoyar la competitividad de la empresa mediante aumentos en su productividad y calidad, y con ello mejorar las condiciones económicas de las partes firmantes, se integrará una Comisión Mixta de productividad y Calidad. La Comisión quedará integrada por el mismo número de representantes de los trabajadores y del patrón. A continuación se propone un ejemplo de conformación de la Comisión.

En representación de la empresa:

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

120 %

"2" % del salario base

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

VIGENCIA DEL CONVENIO

DECIMA SEGUNDA.- El presente convenio entrara en vigor el..... de 199.....

En representación del sindicato:

- El Representante Legal del Sindicato,
- Un Miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato,
- Dos Asesores miembros del Sindicato, nombrados por la Directiva del mismo.

SEGUNDA.- La Comisión Mixta será responsable de elaborar, en un plazo no mayor de 30 días contados a partir del presente convenio, un programa de **productividad** y calidad que incluya, por lo menos, los siguientes elementos: diagnóstico de los obstáculos y limitaciones al incremento de la **productividad** y calidad de la empresa; definición de acciones y proyectos para atender esta problemática, señalando las responsabilidades por parte de la empresa y los trabajadores; seguimiento y evaluación de las acciones y proyectos así como el grado de cumplimiento de las metas de **productividad** y calidad.

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

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

TERCERA.- Las atribuciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento del presente convenio,

- b) Determinar los criterios para la medición de la productividad y la calidad.
- c) Establecer los grupos de trabajo encargados de medir de manera regular y periódica (mensual, trimestral, semestralmente), la productividad y la calidad, y
- d) Conocer y resolver sobre cualquier modificación respecto al esquema del Bono de Productividad y Calidad establecido en el presente convenio; a la medición y seguimiento de la productividad; y a la determinación y forma de pago de los incentivos.

CUARTA.- La Comisión Mixta elaborará un reglamento interno que especifique su forma de operación: periodicidad de reuniones, elaboración de convenios, informes y actas, toma de decisiones, etcétera.

BONO DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

QUINTA.- Se entiende como Bono de Productividad y Calidad el Incentivo económico orientado a favorecer el esfuerzo de los trabajadores hacia un aumento de la productividad y el cuidado de los recursos y bienes de la empresa, es decir al incremento del producto por hombre empleado sin detrimento de la calidad.

SEXTA.- Las partes declaran que el objetivo del Bono de Productividad y Calidad, es el de constituirse en un mecanismo concreto de distribución de los beneficios derivados del incremento de la productividad y la eficiencia en la operación de la empresa. Su magnitud estará en función de los aumentos que se alcancen en la productividad y la calidad.

CALCULO DEL BONO DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

SEPTIMA.- El Bono de Productividad y Calidad 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. La magnitud de este porcentaje se determinará en función del cumplimiento de las metas de productividad y calidad, de acuerdo a la tabla de equivalencias que se presenta en la cláusula décima de este convenio. Este Bono de Productividad y Calidad es independiente del salario estipulado en el contrato colectivo de trabajo.

OCTAVA.- Para hacerse acreedor al pago del Bono de Productividad y Calidad, el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) Ser sindicalizado y en activo,
- b) No haber acumulado más de X inasistencias y/o Y retardos durante el período de referencia del bono.

El monto de los incentivos que no se pague por el incumplimiento de los requisitos descritos en el inciso b) se distribuirá de manera proporcional entre los trabajadores que sí califiquen para dicho otorgamiento. Esto apoyará el principio básico de la productividad y la calidad de producir más y mejor con los mismos recursos.

NOVENA.- Las metas iniciales de productividad del presente convenio son las siguientes:

METAS DE PRODUCTIVIDAD

PERIODO	UNIDADES POR PERSONA	PRODUCCION ACTUAL	METAS
OPCIONES	OPCIONES	PROMEDIO DE LOS	
SEMANA	TONELADAS	RESULTADOS HISTORICOS	
MES	PIEZAS	DE LA PRODUCCION DEL	
TRIMESTRE	KILOMETROS	AREA CORRESPONDIENTE	
SEMESTRE	METROS		
ETCETERA	PERSONAS ATENDIDAS.	EJEMPLO:	
	VUELOS	300 BOLSAS DIARIA	315.
	MANIOBRAS		
	EMBARQUES		
	ETCETERA		

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

El monto total de los pagos que la empresa efectuará por concepto de productividad y la calidad no deberá exceder el% de las ganancias de la empresa atribuibles a la elevación de la productividad y la calidad.

En virtud de lo anterior, para los efectos del presente convenio el monto del Bono de Productividad y Calidad será el siguiente:

BONO DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD RELACION METAS- INCREMENTO EN SALARIOS

Grado de cumplimiento de las metas de productividad y calidad.

Bono de Productividad y Calidad como porcentaje del salario base.

100 %

"X" % del salario base

110 %

"Y" % del salario base

POR LA EMPRESA

ADOLFO CERVANTES RUIZ
MOSQUEDA

MARCO A. GALVEZ GALVAN

ERNESTO HERNANDEZ CAMACHO
RODRIGUEZ

GUILLERMO ESCALONA FREGOSO

CARLOS MATA GONZALEZ

EDUARDO BARRAGAN LOBATO
CASTELLANOS

POR EL SINDICATO

GILBERTO MUÑOZ

JOSE MERCADO LEON

MARIO ESCAMILLA

ANTONIO VILLEGAS DAVALOS

FRANCISCO IÑIGUEZ BRAVO

MARTIN VALDEZ

**SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.
SUBSECRETARIA B.**

PESCADO DE COLIMA

CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD

OCTUBRE 13 DE 1993

PESCADO DE COLIMA

CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD

1. INFORMACION GENERAL

- N Rama de actividad Productora de alimentos
- N Trabajadores 25
- N Fecha del convenio Junio 1 de 1993
- N Empresa afiliada a
- N Sindicato Trabajadores y trabajadoras de la empresa Pescado de Colima .

2. ORIGEN DEL CONVENIO

N Empresa y sindicato acordaron modificar en la revisión de la cláusula salarial del contrato colectivo de trabajo, incorporar una tabla de retribuciones por aumento de la productividad.

N Acuerdo entre empresas y sindicato **por aumentar la productividad.**

3. AREAS DE APLICACION

N En los procesos de trabajo que se realizan en grupo o en cuadrilla.

4. ESTRUCTURA DEL CONVENIO

- N Indica metas por **áreas de proceso y equipos de trabajo.**
- N Establece un monto en pesos como incentivo al cubrir o superara las metas
- N No se estipulan las responsabilidades específicas de las partes.

5. BONO DE PRODUCTIVIDAD

N Por grupos de trabajo y áreas.

N Pago semanal.

N Monto en función de las unidades adicionales producidas por semana.

6. MEDICION DE LA PRODUCTIVIDAD

A partir de la tabla que establece las **metas de producción y los incentivos económicos.**

Unidades de medida en toneladas y parrillas (número determinado de piezas de pescado).

Los niveles medios de producción actual constituyen el piso para medir y retribuir los aumentos en la productividad.

7. DETERMINACION DE LOS INDICADORES

AREA	PRODUCCION		REMUNERACION
	ACTUAL	ADICIONAL	ECONOMICA
Enviseramiento de atún	15 toneladas	por cada 2.5 ton	N\$ 3.05
Limpieza de atún	12 parrillas	por cada parrilla (pieza de 3.5 Kg o más)	N\$ 1.83
	9 parrillas	por cada parrilla (pieza menor de 3.5 Kg)	N\$ 1.83
Llenado de atún	promedio de las 10 mejores limpiadoras	por cada parrilla	N\$ 2.12

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA B

EMBOTELLADORA ORANGE CRUSH

CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD

OCTUBRE 9 DE 1993.

EMBOTELLADORA ORANGE CRUSH

CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD

I. INFORMACION GENERAL

ℵ Rama de actividad	Refrescos y aguas gaseosas
ℵ Trabajadores	93
ℵ Fecha del convenio	Marzo 30 de 1992
ℵ Empresa afiliada a	CANACINTRA
ℵ Sindicato conexos.	Trabajadores de la industria alimenticia, refresquera, turística, hotelera, gastronómica, similares y

II. ORIGEN DEL CONVENIO

- ℵ A solicitud del sindicato se acordó determinar los términos para establecer un plan de **incentivos de productividad**
- ℵ Revisión del contrato colectivo de trabajo
- ℵ Compromiso de la **empresa de otorgar incentivos a la productividad**; de los trabajadores para incrementar la productividad, eliminar los obstáculos de ausentismo, de impuntualidad y de disciplina; de manera conjunta, disminuir los accidentes de trabajo y la rigidez en las relaciones laborales.

III. AREAS DE APLICACION

- ℵ Todos los trabajadores sindicalizados, de planta o eventuales.

IV ESTRUCTURA DEL CONVENIO

- ℵ Cláusulas de antecedentes y principios básicos.

Se precisan las cláusulas y los términos en que se modifica el contrato colectivo y los propósitos que fundamentan el plan de incentivos de productividad.

- ℵ Reglas para otorgar los incentivos de productividad.
- ℵ Tipos de incentivos de productividad e indicadores para su cálculo.

V. REGLAS PARA DETERMINAR LOS INCENTIVOS DE PRODUCTIVIDAD

- N Evaluación del desempeño por periodos completos.
- N Medición con base en volúmenes de producción y ventas.
- N Tablas de producción periódicas.
- N Determinación de metas y actualización periódica.
- N Premios en función de la producción.
- N Pago del premio al alcanzar las metas.
- N Incentivos a partir del 1% de crecimiento.

VI. TIPOS DE INCENTIVOS DE PRODUCTIVIDAD E INDICADORES PARA SU CALCULO

A.- INCENTIVO AL INCREMENTO GENERAL DE VENTAS

N 1	a	9%	\$ 167 por caja extra de la base.
N 10	a	19%	\$ 200 por caja extra de la base.
N 20	o	más	\$ 250 por caja extra de la base.

Cajas vendidas por mes.	Incremento	Premio a repartir por trabajador.
687.000 cajas	0%	No hay premio
694.000 cajas	1%	\$ 1'169,000
721.000 cajas	5%	\$ 5'678,000
756.000 cajas	10%	\$ 13'800,000
790.000 cajas	15%	\$ 20'600,000
824.000 cajas	20%	\$ 34'250,000

B.- INCENTIVO AL INCREMENTO GENERAL DE PRODUCCION

N 1	a	9%	\$ 50 por caja extra de producción de la base.
N 10	a	19%	\$ 60 por caja extra de producción de la base.
N 20%	o	más	\$ 80 por caja extra de producción de la base.

Cajas producidas por mes.	Incremento	Premio a repartir por trabajador.
654,250 cajas	0%	No hay premio
660,792 cajas	1%	\$ 326,100
686,962 cajas	5%	\$ 1'635,600
719,675 cajas	10%	\$ 3'925,500
752,387 cajas	15%	\$ 5'888,220
785,100 cajas	20%	\$10'468,000

C).- INCENTIVO A LA REDUCCION DE ROTURA GENERAL.

N 1.23% o menos \$ 4,200 por caja que no se rompa

N Distribución equitativa entre todos los trabajadores.

Producto que rompe al mes.	Decremento	Premio a repartir por trabajador.
8,519 cajas	1.24%	No hay premio
8,224 cajas	1.20%	\$ 1'155,000
7,557 cajas	1.10%	\$ 4'040,000
6,870 cajas	1.00%	\$ 6'926,000
6,183 cajas	0.90%	\$ 9'811,000

**SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA B.**

**DANONE DE MEXICO
CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD**

OCTUBRE 13 DE 1993.

- a. responsabilidad
- b. tenacidad
- c. relaciones humanas
- d. higiene y seguridad
- e. disciplina y tenacidad
- f. iniciativa y autonomía.

N Incentivo económico adicional al salario, derivado de la acumulación de puestos.

N En la evaluación del desempeño se considera su participación y necesidades de capacitación y desarrollo.

6.- MULTIHABILIDADES

N Mecanismos que permitan reconocer las competencias reales de los trabajadores en sus distintos puestos.

N Consiste en el pago de compensaciones por reemplazo.

N Cuando el reemplazo rebase periodos mayores de seis meses, se otorga la categoría del puesto de reemplazo en forma permanente.

7.- ELEMENTOS DE EVALUACION

N Niveles mínimos de indicadores que se deben de cubrir.

N Los indicadores y niveles se dan a conocer a todo el personal.

N Premio trimestral por persona de acuerdo al puntaje logrado.

7.1 OBJETIVO

N Motivar al personal para el logro de las metas de producción y calidad.

7.2 REGLAS GENERALES

N Bono trimestral

N Monto acorde al porcentaje del grado de cumplimiento de las metas

N El impuesto derivado del impuesto

N Las metas de producción las determina la gerencia.

7.3 MECANICA DE PAGO

N Todo el personal puede obtener el incentivo.

N Pagadero la segunda semana del siguiente mes al trimestre.

N Monto máximo trimestral de N\$ 210.00 y anual de N\$ 840.00

8.- TABLA DE CALCULO

CONCEPTOS	ESCALA DE MEDICION(%)		NUMERO DE PUNTOS		UNIDADES	VALOR DE UNIDADES EN PUNTOS
	MINIMO	OBJETIVO	MIN	MAX		
Microbiología	97	100	0	20	4	5.00
Fisicoquímica	87	100	0	60	14	4.29
Embalajes	85	100	0	100	16	6.25
Servicio a ventas	95	100	0	200	6	33.3
Rendimientos	60	70	0	120	11	10.9
Perdidas	2.50	2	0	100	6	25.0
TOTAL DE PUNTOS				600		

CONCEPTO	ACCIDENTES POR TRIMESTRE	BONO ADICIONAL %
Accidentes	0.00	15
CONCEPTO	1.00	10 continua pág. sig.
	ACCIDENTES POR TRIMESTRE	BONO ADICIONAL %
Accidentes	2.00	5
	más de 2	0

8.1.- EJEMPLO TABLA DE CALCULO

CONCEPTO	RESULTADOS EN %	PUNTOS ALCANZADOS
Microbiología	98	10.00
Fisicoquímica	90	17.26
Embalajes	89	31.25
Servicio a ventas	96	66.60
Rendimientos	65	65.40
Perdidas	2	50.00
TOTAL DE PUNTOS		240.41

Regla de tres (base del bono)	pts.	N\$	
	600	210	= (240.41 x 210.00)/600.00
	240	X	= (50486.1)/600= N\$ 84.14

Incentivo total	N\$ 96.76
Por puntos	N\$ 84.14
Por seguridad	N\$ 12.62

CELANESE MEXICANA S.A.

CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD.

Convenio que para la elevación de la **calidad** y la **productividad** suscriben en representación de la empresa **CELANESE MEXICANA S.A.** sitio Oclatan, los señores: Adolfo Cervantes Ruiz, Marco Antonio Galvez Galvan, Ernesto Hernandez Camacho, Guillermo Escalona Fragoso, Carlos Mata González, Eduardo Barragan Lobato, Tomás Solls Briseño, Arturo Reza Salazar, en sus caracteres de Director Corporativo de Recursos Humanos, Director Corporativo de Relaciones Laborales, Gerente del Sitio, Gerente de relaciones Laborales del Sitio y Mientbros por la Empresa de la Comisión Mixta de Productividad y Calidad del Sitio, respectivamente y por el Sindicato de la Industria Química, Petroquímica, Carboquímica, similares y Conexos de la Republica Mexicana, los señores: Gilberto Muñoz Mosqueda, José Mercado León, Mario Escamilla Rodríguez, Antonio Villegas Davalos, francisco Iñíguez Bravo, Martín Valdez Castellanos, Manuel Carrillo Villarruel, Miguel Guerrero Chávez, Carlos Tapia Venegas, en sus caracteres de Secretario General, Secretario de Administración, y Comisionados del Comite Ejecutivo Nacional, Secretario General de la Sección 53 y Miembros por el sindicato de la Comisión Mixta de Productividad y Calidad del Sitio Ocotlan respectivamente.

ANTECEDENTES

- 1.- Las partes tienen celebrado un contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones obrero patronales en el Sitio Ocotlan, propiedad de la Empresa.
- 2.- Habiendo firmado las partes una Comisión Mixta de Productividad y Calidad en la Empresa y estudiando las alternativas para la elevación de la Productividad y la Calidad en la misma, acuerdan el presente convenio al tenor de las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- Ambas partes se reconocen mutua y reciprocamente la personalidad con que se ostentan, para todos los efectos a que haya lugar.

SEGUNDA.- Como resultado de los estudios realizados por la Comisión Mixta de Productividad y Calidad, ambas partes manifiestan que para estimular la productividad y calidad de los trabajadores con la asignación Nivel III de Empaque del Paquete Poy Filamento Poliéster se establece un Bono de Productividad y Calidad.

TERCERA . - El Bono de Productividad y Calidad se otorgara al personal que se menciona en la cláusula anterior conforme al siguiente esquema:

Hasta 8 Pallets Salario Base.

A partir de 9 Pallets se paga Bono de acuerdo a la escala siguiente:

SALARIO A N-III N\$ 69.02

PALLETS A EMPACAR 8 EQUIV.

EQUIV A 288 PIEZAS

EQUIV A 4032 Kg.

Base Pallets de 36 piezas de 14 Kg. cada uno, para pallets de 25 o 45 piezas la proporción equivalente.

Para empacar filamento Poliéster Poy 205/36, se fijarán otros estandares de acuerdo a estudios técnicos.

CUARTA.- Ambas partes estan de acuerdo en las siguientes premissas:

A).- Los empacadores, deberán apegarse a las normas y procedimientos de seguridad establecidos y en ningún caso ejecutarán actos que implícitamente pongan en riesgo la integridad de las personas o equipos.

B).- La calidad de los productos no debe afectarse por la implantación de este sistema e invariablemente serán aplicadas las especificaciones y metodos de trabajo que para empacar esten en vigor.

C).- la aplicación de este sistema es situacional, es decir, si no hubiere producto por empacar, obviamente no se otorgara el Bono.

D).- Por su naturaleza, la persona que trabaje tiempo extra, no será computable la producción empacada para el pago del Bono

E).- Para la evaluación de este sistema, la Comisión Mixta de Productividad y Calidad, seleccionara al personal que desarrolla actualmente la asignación a la que estadísticamente hayan calificado con mayores estándares de seguridad, confiabilidad, calidad y cantidad.

F).- Este sistema de Bono de productividad, tendrá un período de prueba de 90 días revisable cada 30 días. en caso de desviación mayor al sistema, se suspende.

G).- El sistema incluirá a un total de 10 trabajadores Nivel III con capacidad y experiencia en la asignación.

QUINTA . - El Bono de Calidad y Productividad a que se refiere el presente convenio por su naturaleza no será parte integrante del salario.

SEXTA . - La empresa recomendará el aumento o disminución de personal, empacador de Filamento de Poy Poliester en base al desempeño del personal y demanda del producto.

SEPTIMA.- El Bono de Productividad y Calidad será:

A).- Acumulado diariamente por jornada.

B).- Reportado semanalmente a la Comisión Mixta para evaluar su desempeño.

C).- Pagado semanalmente e incluido en la raya correspondiente bajo el concepto de "Bono de Productividad y Calidad."

OCTAVA . - La reducción de personal que genere el sistema a que se refiere el presente convenio será relocalizada en otras áreas del complejo donde se requiera. en caso contrario se procedera conforme a lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo vigente.

NOVENA.- Las partes se comprometen a ratificar el presente convenio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje directamente a través de los representantes legales que se tienen acreditados.

Leído el presente convenio y enterados los que en el intervinieron de su contenido y alcance, lo firman en la Ciudad de México a los 30 días del mas de Mayo de 1994.

NOVACEL S.A. DE C.V.

"PLANTA TLAQUEPAQUE"

CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD

Convenio que celebran por una parte **NOVACEL S.A. DE C.V.** "**PLANTA TLAQUEPAQUE**", representada por los señores: Adolfo Cervantes Ruiz, Director de Recursos Humanos; Héctor M. ortíz Aguilar, Director General; Marco a. Gálves Galván, Director Corporativo de Relaciones Laborales; Claudio A. Fernández Hernández, Gerente de la Planta; Marco A. Mendoza López, Gerente de Relaciones Industriales; Carlos Germán Lopéz Suárez, Superintendente de Relaciones Laborales; y por la otra el **SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS "GUSTAVO DIAZ ORDAZ" EN LA FABRICACION Y DISTRIBUCION DE PRODUCTOS DE PLASTICODEL ESTADO DE JALISCO (C.R.O.C.)**, representado por los señores: Salvador Hernández Morales, Secretario General; Ramiro Rivera Gutiérrez, Delegado Sindical; Raymundo Estrada de la Torre, Gilberto garcía Serrano, Francisco Javier Acosta Oliva, Pedro Torres Sánchez, Sergio Romero Hernández y Rodolfo Hernández Herrera; en su carácter de Comisionados.

Por razones de brevedad durante el curso de este Convenio a **Novacell, S.A. DE C.V.**, se le denominará "**La Empresa**" y el **Sindicato de Trabajadores y Empleados "Gustavo Díaz Ordez" en la Fábriicación y Distribución de Productos de Plástico en el Estado de Jalisco (C.R.O.C.)** se le denominará "**El Sindicato**".

ANTECEDENTES

1.- Las partes tienen celebrado un Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones Obrero-Patronales en el Centro de Trabajo.

2.- El Sindicato solicitó a la Empresa la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo en su parte salarial, en los términos del Artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

3.- Habiéndose reunido las partes, celebraron diversas pláticas conciliatorias, habiendo llegado a los acuerdos que se consignan a las siguientes:

CLAUSULAS

PRIMERA.- Las partes se reconocen mutua y recíprocamente la personalidad con la que comparecen para todos los efectos legales a que haya lugar.

SEGUNDA.- Ambas partes dan por revisado en su aspecto salarial el Contrato Colectivo de Trabajo que tienen celebrado mediante un incremento en el Tabulador de Salarios del 5% (cinco por ciento), que empezará a surtir sus efectos a partir del 16 de diciembre de 1993.

TERCERA.- Empresa y Sindicato han venido celebrando acuerdos para elevar la Productividad y Calidad en el Centro de Trabajo, impartiendo cursos de capacitación para el personal haciendo las asignaciones y movimientos adecuados, redistribuyendo las funciones tanto en las áreas de producción como en las áreas de mantenimiento y servicios; con base a lo anterior se logró un incremento del 8.6% en entregas del producto terminado al almacen al pasar de 8330 Ton. a 9050 Ton.; Una reducción en la rotación del personal del 43% al bajar de 4.01% al 2.3%; una reducción del 1% en las devoluciones al bajar de 25.5 Kg./Ton. a 25.3Kg/Ton., y una reducción del 1.17% en el ausentismo del personal, todo esto comparando los periodos Enero-Noviembre de 1992 con Enero-Noviembre de 1993, por lo que la Empresa esta de acuerdo en otorgar a sus trabajadores un Bono diario por la

Productividad y Calidad logradas y como incentivo para mantenerla, como se detalla a continuación:

SALARIO DE TABULADOR	BONO DIARIO DE PRODUCTIVIDAD.
N\$ 60.78	N\$ 1.52
58.00	1.45
51.86	1.30
49.91	1.25
44.56	1.11
42.44	1.06
40.74	1.01
38.44	0.96
36.50	0.92

SALARIO DE TABULADOR	BONO DIARIO DE PRODUCTIVIDAD
N\$ 36.39	N\$ 0.91
35.36	0.88
33.95	0.85
31.15	0.78
30.75	0.77
26.42	0.66
23.82	0.60
21.57	0.54
12.32	0.30

Este Bono de productividad diario se cubrira a los trabajadores a partir del día 16 de Diciembre del año en curso.

CUARTA.- De conformidad con los objetivos que señala el Pacto Para la estabilidad, la Competitividad y el Empleo de fecha Tres de Octubre de Mil Novecientos Noventa y Tres, y siguiendo las líneas generales del Acuerdo Nacional para la Elevación de

la Productividad y la Calidad, Empresa y Sindicato acuerdan integrar una Comisión Mixta de Productividad y Calidad, con el fin de apoyar la Competitividad de la Empresa, mediante aumentos en su Productividad y Calidad y con ello mejorar las condiciones económicas de las partes. Esta Comisión deberá integrarse en un plazo máximo de treinta días a partir de esta fecha, y hará especial énfasis en los siguientes aspectos: **Capacitación y Adiestramiento, Seguridad e Higiene, Mantenimiento Preventivo y Correctivo, Reducción de Desperdicios, Reducción de Tiempos Improductivos, Puntualidad y Asistencia, Optimización del uso de Materias Primas, Insumos y Energéticos, Mejoras en la Calidad de los Servicios y en los Aspectos Ecológicos, Reducción de Quejas de Clientes y Flexibilidad en el Desarrollo de las Labores.**

QUINTA.- Empresa y Sindicato acuerdan que para estimular la Productividad y la Calidad de los trabajadores de Novacel, S.A. de C.V. Planta Tlaquepaque y de acuerdo a la cláusula anterior, han creado lo que en este momento se denomina "Bolsa para el Bono Colectivo Anual de Productividad y Calidad" y como Anexo I se agrega al presente convenio.

SEXTA.- Como resultado de la firma del presente Convenio, el Sindicato da por satisfecha y todas y cada una de las peticiones contenidas en la solicitud que hizo a la Empresa, por lo que renuncia a cualquier gestión relativa a esta revisión.

SEPTIMA.- Ambas partes se obligan a depositar y ratificar el presente Convenio ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado, directamente o a través de los representantes legales que tiene acreditados.

Leído que fue el presente Convenio y enterados de su contenido y alcance lo firman de conformidad quienes en él intervienen, en diciembre de 1993 en Tlaquepaque Jalisco.
RUBRICAS.

ANEXO I

Reglamento que para estimular la Productividad y Calidad suscriben en representación de la **Empresa** los señores: Adolfo Cervantes Ruiz, Director de Recursos Humanos; Héctor M. ortíz Aguilar, Director General; Marco a. Gálves Galván, Director Corporativo de Relaciones Laborales; Claudio A. Fernández Hernández, Gerente de la Planta; Marco A. Mendoza López, Gerente de Relaciones Industriales; Carlos Gérman Lopéz Suárez, Superintendente de Relaciones Laborales; y por la otra el **SINDICATO DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS "GUSTAVO DIAZ ORDAZ" EN LA FABRICACION Y DISTRIBUCION DE PRODUCTOS DE PLASTICO DEL ESTADO DE JALISCO (C.R.O.C.)**, representado por los señores: Salvador Hernández Morales, Secretario General; Ramiro Rivera Gutiérrez, Delegado Sindical; Raymundo Estrada de la Torre, Gilberto garcía Serrano, Francisco Javier Acosta Oliva, Pedro Torres Sánchez, Sergio Romero Hernández y Rodolfo Hernández Herrera; en su carácter de Comisionados, al tenor de los siguientes artículos:

Artículo 1.- El presente reglamento tiene como finalidad la regulación, determinación y fijación del procedimiento que llevará a cabo Novacel, S.A. de C.V., para estimular la Productividad y Calidad de los trabajadores.

Artículo 2.- Para estimular la Productividad y la Calidad de los trabajadores se establece "La Bolsa para el Bono Colectivo Anual de Productividad y Calidad".

Artículo 3.- El objetivo del Bono Colectivo Anual es el estimular el esfuerzo realizado por todos los trabajadores de Novacel.S.A. de C.V., durante el período de un año calendario (01 de enero al 31 de Diciembre de 1994) en la disminución del % (porcentaje) de desperdicio del centro de Trabajo.

Artículo 4.- El monto total de la "Bolsa para el Bono Colectivo Anual de Productividad y Calidad" es de NS\$ 213,228.00 (DOSCIENTOS TRECE MIL DOSCIENTOS VEINTIOCHO NUEVOS PESOS 00/M.N.), el cual se otorgará de la

siguiente forma: El 80% de la Bolsa en bonos mensuales al cumplimiento de las metas mensuales y el 20% restante de la Bolsa al cumplimiento anual de acuerdo a la Tabla siguiente:

MES	BOLSA A REPARTIR	META (disminución del desperdicio)
Enero	NS 15,507.49	10.53 %
Febrero	15,507.49	10.44
Marzo	15,507.49	10.35
Abril	15,507.49	10.26
Mayo	15,507.49	10.17
Junio	15,507.49	10.08
Julio	15,507.49	09.99
Agosto	15,507.49	09.90
Septiembre	15,507.49	09.81
Octubre	15,507.49	09.72
Noviembre	15,507.49	09.63
Diciembre	15,507.49	09.54 % meta anual
Total	NS 213,228.00	10.53

Artículo 5.- El Bono mensual y anual solo podrá otorgarse la personal cuando se haya logrado o superado la meta establecida.

Artículo 6.- La cantidad que se otorgue al trabajador por concepto de Bono mensual o anual de Productividad no forma parte integrante del salario. Los impuestos correspondientes serán a cargo del trabajador.

Artículo 7.- Todos los trabajadores de Novacel podrán participar de este incentivo.

Artículo 8.- El Bono mensual y anual que corresponda a cada trabajador, le será entregado en la primera quincena del mes inmediato siguiente al que se haya evaluado la productividad.

Artículo 9.- La Comisión Mixta de Productividad y Calidad publicará mensualmente los resultados de la productividad lograda, así como los avances y recomendaciones pertinentes.

Artículo 10.- La Bolsa mensual y anual se dividirá para distribuir entre los trabajadores tomando el 50% por días trabajados y el 50% restante por salarios devengados.

Artículo 11.- Para efectos de la distribución de la Bolsa mensual y anual solo se considerarán los días efectivamente trabajados; es decir no contarán los días de descanso, permisos, incapacidades y cualquier ausencia (excepto vacaciones).

Artículo 12.- En virtud que los avances tecnológicos, así como el mercado pueden sufrir variaciones a lo largo del año, se deberán hacer los ajustes necesarios, a efecto de que las metas sean siempre un reto por alcanzar, con la participación de la Comisión Mixta de Productividad y Calidad.

Artículo 13.- Cualquier situación no contemplada aquí será resuelta por la Comisión Mixta de productividad y Calidad.

RUBRICAS.

GRUPO INDUSTRIAL TOLUCA
S.A DE C.V.
FABRICANTE DEL ZAPATO DE SEGURIDAD DEL CRUCERO

CONVENIO DE BONO DE PRODUCTIVIDAD

Los que suscribimos el presente convenio, por una parte, la empresa Grupo Industrial Toluca S.A. de C.V. y por la otra el Sindicato Industrial de Trabajadores de la manufactura, distribución y venta de calzado, artículos de piel y similares del Estado de México, manifestamos que, reconociendo mutua y recíprocamente la personalidad jurídica de cada parte, comparecemos para todos los efectos legales a que haya lugar, con el fin de celebrar el presente convenio y establecer un BONO DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD, que se devengará de manera mensual a partir del 1º de febrero de 1994 al tenor de los siguientes:

CONSIDERANDOS:

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

SEGUNDO.- en virtud de lo anterior, los representantes de la empresa y el sindicato, convienen en la necesidad de instrumentar un Bono que estimule y **retribuya la productividad y la calidad grupal.**

el Bono de Productividad y Calidad operará con base en las siguientes:

CLAUSULAS

COMISION MIXTA

PRIMERA.- Con el fin de apoyar la **competitividad** de la empresa mediante aumentos en su productividad y calidad y con ello mejorar las condiciones económicas de las partes firmantes, se integrará una Comisión Mixta de Productividad y Calidad. La comisión quedará integrada por el mismo número de representantes de los trabajadores y el patrón.

En representación de la empresa:

C.P. Arturo Gallegos Angeles.
Ing. José E. Gutiérrez Lacayo.
Lic. Marco Antonio Rangel.
Ing. Raymundo Benal Calzada.
Sr. Alejandro Morales Jaimés.

En representación del sindicato:

Sr. Ernesto Díaz Romero.
Sr. Gerardo Covarrubias
Sr. Francisco Angeles Salinas.
Sr. Heriberto Rosales García
Srita. Alejandra Barrera Zuñiga.

SEGUNDA.- La Comisión Mixta será responsable de elaborar, en un plazo no mayor de 30 días contados a partir de la firma del presente convenio, un programa de **productividad y calidad**, señalando las responsabilidades por parte de la empresa y los trabajadores y seguimiento y evaluación de las acciones y proyectos, así como el grado de cumplimiento de las metas de productividad y calidad. Independientemente de la meta, el programa de productividad y calidad tomará en cuenta los siguientes aspectos:

- N Reducción de tiempos muertos, desperdicios y defectos en el proceso productivo.
- N Puntualidad y asistencia, desarrollo de multihabilidades en trabajadores y mantener la eficiencia productiva.

TERCERA.- Las atribuciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- a) Velar por el cumplimiento del presente convenio.
- b) Determinar los criterios para la medición de la Productividad y la Calidad.
- c) Establecer los grupos de trabajo encargados de medir de manera mensual la productividad y la calidad.
- d) Conocer y resolver sobre cualquier modificación respecto al esquema del Bono de Productividad y Calidad establecido en el presente convenio.
- e) Revisar las metas establecidas anualmente si es el caso.

BONO DE PRODUCTIVIDAD

Y CALIDAD

CUARTA.- Se entiende como Bono de Productividad y Calidad el incentivo económico orientado a favorecer el esfuerzo de los trabajadores hacia el aumento de la productividad y el cuidado de los recursos y bienes de la empresa, es decir el incremento del producto por hombre empleado sin detrimento de la calidad.

QUINTA.- Las partes declaran que el objetivo del Bono de Productividad y Calidad es el de constituirse en un mecanismo concreto de distribución de los beneficios derivados del incremento de la productividad y la eficiencia en la operación de la empresa. Su magnitud estará en función de los aumentos que se alcancen en la productividad y la calidad.

CALCULO DEL BONO DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

SEXTA.- El Bono de Productividad y Calidad es un incentivo económico que la empresa pagará a los trabajadores cada mes y cuyo monto se aclarará como un porcentaje respecto del salario base de cada trabajador. La magnitud de este porcentaje se determinará en función del cumplimiento de las metas de productividad y calidad, de acuerdo con la tabla que elaborara la Comisión Mixta y que será parte integrante del presente convenio. Este Bono de Productividad y Calidad es independiente del salario estipulado en el contrato colectivo de trabajo, por lo tanto no forma parte integrante del mismo

SEPTIMA.- Se entenderá por salario base para estos fines la percepción semanal a destajo de acuerdo con el tabulador en vigor, más el séptimo día correspondiente. Para el caso de personal con sueldo fijo diario, se entenderá este mismo aumentado de la parte proporcional del séptimo día.

Con fines enunciativos y no limitativos, no formarán parte para el cálculo de Bono entre otros los siguientes conceptos:

- 1) Aguinaldo.
- 2) Vacaciones.
- 3) Prima vacacional.
- 4) Tiempo extra.
- 5) Gratificaciones.
- 6) Retiros, liquidaciones, indemnizaciones
- 7) Despensas.

OCTAVA.- Para hacerse acreedor al pago del Bono de Productividad y Calidad, el trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser empleado o trabajador de planta.
- b) Mantener los índices de calidad establecidos en la tabla de equivalencias.
- c) Haber trabajado completo el mes al que corresponde el pago del Bono de Productividad. En caso de alta del trabajador durante el transcurso del mes citado si participará en la obtención del Bono; en caso de retiro del trabajador antes de cumplir el meso se hará acreedor a la obtención del bono.
- d) No haber faltado injustificadamente en el periodo (La única justificación aceptada será la expedida por el Seguro Social).
- e) No haber acumulado más de dos retardos en el periodo.
- f) mantener limpia y ordenada el área de trabajo.
- g) Utilizar la ropa de trabajo así como el equipo de seguridad y zapatos.
- h) Cumplir con el reglamento interior de trabajo.

NOVENA.- Las metas de productividad y calidad iniciales del presente convenio serán grupales, considerando tres áreas independientes:

TENERIA.- Incluye al personal de teneria.

FABRICACION.- Incluye al personal de corte, pespunte, avío, ensamble,

mantenimiento, calidad, almacén, materia prima e intendencia.

COMERCIALIZACION.- Incluye al personal del almacén de producto terminado, vigilancia, administración y ventas. Las metas deberán ser medidas mensualmente y para el pago del bono se tomarán como base los ingresos del mes de acuerdo con las nóminas correspondientes, tomando en cuenta las exclusiones a las que hace referencia la cláusula séptima. Las metas de productividad y calidad se expresarán en la tabla que realizará la Comisión Mixta.

DECIMA.- El pago del Bono se hará a más tardar el día 15 del mes siguiente al que se devengue dicho Bono.

DECIMA PRIMERA.- Cuando la meta no se alcance o tenga que suspenderse por falta de demanda en el mercado que limitase la venta de nuestros productos, se suspenderá temporalmente el Bono.

DECIMA SEGUNDA.- En caso de alguna ampliación de la capacidad instalada o avance tecnológico de la parte productiva o comercial que aumente la productividad sin que participe directamente el esfuerzo del trabajador, quedarán inválidas las presentes metas y se definirán conjuntamente las nuevas, acordes con las modificaciones o ampliaciones realizadas.

DECIMA TERCERA.- Tampoco será causa imputable a la empresa cuando el bono no se alcance o tenga que suspenderse por casos fortuitos o de fuerza mayor, como pudieran ser entre otros los siguientes: falta de abastecimiento oportuno de materia prima y materiales, agua, luz, descompostura de equipo, fallas mecánicas siniestros tales como, inundaciones, rayos terremotos incendios, huelgas problemas de tipo social u otros análogos.

DECIMA CUARTA.- La empresa mantendrá en vigor este Bono de productividad y Calidad durante el período del primero de febrero al treinta y uno de diciembre del presente año,

reservándose el derecho de suspenderlo o modificarlo, de acuerdo con lo estipulado en la cláusula tercera.

DECIMA QUINTA.- En caso de ser necesaria alguna aclaración respecto al presente convenio, ambas partes designan competente al Comité Estatal de Calidad y Productividad del Estado de México para conocer e interpretar lo relacionado con dicha aclaración, renunciando las partes desde ahora a designar a alguna otra entidad o autoridad para el mismo propósito.