



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO  
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**UNA NUEVA CAUSAL DE DESPIDO JUSTIFICADO EN LA  
LEY FEDERAL DEL TRABAJO LA BAJA PRODUCTIVIDAD  
DEL TRABAJADOR.**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
**MARGARITA JUAREZ AGUILA**



**ASESOR: LIC. LUISA HERNANDEZ CABRERA**

**MEXICO, D. F.**

**2002**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# Paginación Discontinua

**A mis padres con cariño  
y respeto, sobre todo por  
darme la vida.**

**A mis hijas Carla y Jovana  
por el amor, cariño  
y comprensión en la  
realización de este trabajo.**

**A ti con amor**

**A mis hermanos, Leobardo, Noé,  
Raúl, Ernesto, Nerco, Rogelio,  
Irais, Dolores y Virginia.**

**A la Licenciada Luisa Hernández  
por la gran dirección y apoyo en  
la realización de este trabajo.**

**Un gran reconocimiento a los Licenciados  
Marcos Chávez Orozco, María Virginia  
Juárez Aguila y Elizabeth Ferrusco  
por el gran apoyo para la realización de  
este trabajo.**

**A todos los profesores de la  
Facultad de Derecho.**

**Al Licenciado Heriberto Martínez  
Bustamante por haberme impulsado  
con su amistad y conocimientos a  
realizarme como profesional.**

**A mis amigos inseparables  
y compañeros de trabajo.**

**UNA NUEVA CAUSAL DE DESPIDO JUSTIFICADO  
EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
LA BAJA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR**

**Introducción.....1**

**CAPITULO 1**

**CONCEPTOS GENERALES**

**1.1. Trabajador ..... 1**

**1.2. Patrón .....8**

**1.3. Relación de Trabajo.....20**

**1.3.1. Contrato Individual de Trabajo.....24**

**1.3.2. Duración de la Relación de Trabajo.....29**

**1.4. La Rescisión de la Relación Laboral.....34**

**1.4.1. Rescisión.....34**

**1.4.2. Naturaleza Jurídica.....36**

**1.4.3. Causas Justificadas de la Rescisión.....37**

**1.4.4. Las Formalidades del Despido.....39**

**1.5. Concepto de Productividad.....40**

**1.5.1. Productividad para progresar.....44**

**1.5.2. Sistema de Productividad.....45**

**CAPITULO 2**  
**MEDIDAS PARA INCREMENTAR LA**  
**PRODUCTIVIDAD**  
**DE LOS TRABAJADORES**

2.1. La Capacitación y el Adiestramiento.....	49
2.2. La Motivación.....	55
2.3. El Salario.....	60
2.4. Los Incentivos.....	71
2.5. Estrategias Operativas para el incremento de la productividad.....	82

**CAPITULO 3**  
**COMISIONES MIXTAS EN LOS CENTROS DE**  
**TRABAJO**

3.1. Comisiones Mixtas Obrero-Patronales.....	87
3.1.1. Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.....	89
3.1.2. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.....	91
3.1.3. Comisión Mixta para Determinar la Participación de los Trabajadores en las Utilidades .....	94
3.1.4. Comisión Mixta para Determinar la Antigüedad de los Trabajadores.....	98

3.1.5. Comisión Mixta para formular el Reglamento Interior de Trabajo.....	100
3.2. Convenios de Productividad.....	100
3.2.1. Comisión Mixta de Productividad.....	102
3.2.2. Fuerza y Trascendencia Jurídica de las Resoluciones de las Comisiones Mixtas .....	109

#### **CAPITULO 4**

### **UNA NUEVA CAUSAL DE DESPIDO JUSTIFICADO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO LA BAJA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR**

4.1. Importancia de dar el Aviso de Rescisión a los Trabajadores.....	111
4.2. Una Nueva Causal de Despido Justificado en la Ley Federal del Trabajo, la Baja Productividad del Trabajador.....	122
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>130</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>134</b>

## INTRODUCCION

El tema de este trabajo de investigación, surge como una inquietud para aportar a los empresarios productores o distribuidores de bienes o servicios, a los centros de trabajo y a todos los patrones de México, por el bien de ellos, de las empresas y de todo el país: México.

Los mexicanos, debemos aprender una nueva cultura de productividad y calidad para progresar y que sean estos determinantes factores para el crecimiento de su economía y se pueda tener un mayor poder adquisitivo.

Podemos partir de la base de que el ser humano actúa para obtener un premio o para evitar un castigo. se entenderá el por qué es indispensable estudiar las medidas que puede aplicar un patrón para lograr que sus trabajadores eleven sus niveles de productividad y que tales medidas pueden ser la **capacitación y el adiestramiento, la motivación, el salario remunerador relacionado con elementos de productividad y los incentivos** además de una **buena estrategia operativa de la empresa.**

Así mismo, para diagnosticar, implantar y evaluar la productividad, es necesario firmar un **Convenio de Productividad** y crear un organismo en cada empresa, que se podría denominar **Comisión Mixta de Productividad**, con la finalidad de lograr la mayor participación posible de los sindicatos y los trabajadores de esta nueva cultura.

Si no obstante lo anterior, el trabajador no responde ante los estímulos positivos que se han mencionado, entonces el patrón podrá aplicarle la **causal de despido justificado por su baja productividad**, que se propone en este trabajo.

Sin embargo tenemos la esperanza de que los patrones y los trabajadores que lean las siguientes páginas, queden convencidos de que la empresa es un gran barco en el que navegan juntos y que todos tienen que remar en un inmenso mar hacia una misma dirección la: **productividad**.

## CAPITULO 1

### CONCEPTOS GENERALES

#### 1.1. Concepto de trabajador.

En el presente trabajo de investigación, al utilizar el concepto genérico de trabajador, comprenderá tanto a los obreros, quienes realizan un trabajo material fundamentalmente, así como a los empleados, quienes desempeñan una labor preponderantemente intelectual y de naturaleza administrativa para la empresa.

En la Declaración de los Derechos Sociales, establecen: el principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro y no hay distinción entre las terminologías de trabajador, obrero o empleado, ya que del mismo se desprende que no existen diferencias entre ellos, y el término trabajadores para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 señalaba lo siguiente "trabajador es toda persona que presta a otra un servicio material e intelectual o de ambos géneros en virtud de un trabajo, de cuya redacción se quiso deducir que los sindicatos o una asociación podían ser trabajadores cuando celebren el llamado contrato de equipo asimismo exigía que la prestación de servicios se efectuara en virtud de un contrato de trabajo, lo que era la consecuencia de la concepción contractualista que privaba en aquella legislación. La ley

anteriormente citada de 1970 no precisó si sólo la persona física o también la jurídica, podían ser sujetos de relaciones de trabajo. En cambio la ley nueva en su artículo octavo que se observa que el trabajador es la persona física que presta a otra física o jurídica, un trabajo personal subordinado, en esta ley es suficiente el hecho de la prestación del trabajo, para que se explique automática e imperativamente el estatuto laboral, es decir, el solo hecho de la prestación de un trabajo subordinado y la empresa que es independientemente del acto o causa que dio origen a la prestación del trabajo.

**Trabajador.** El artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo estipula: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana intelectual o material, independientemente el grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio. Esta definición mejora la que es establecida en la Ley Obrera de 1931, en cual se distingue el servicio material del intelectual, porque considera el trabajo como "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio", sin embargo esta definición dejaba entre ver algunas deficiencias ya que al establecer "... que el trabajador es toda persona..." no se precisaba si las personas morales se les tendría que considerar dentro del género de los trabajadores en las relaciones laborales, así mismo, de dicha relación se desprendía que los sindicatos o una asociación podían ser considerados trabajadores cuando celebran el contrato de equipo, es decir, la Ley anterior no precisaba si sólo la persona física o también la moral podían ser sujetos de relaciones de trabajo.

Al percatarse los legisladores de las lagunas y errores existentes en la definición de 1931, establecen un nuevo concepto de la Ley Federal del Trabajo de 1970 en su artículo 8, el cual define al trabajador en los siguientes términos: **Trabajador, es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado**, se puede apreciar esta nueva definición determina con precisión que el trabajador es una persona física, esto es, solo el hombre y la mujer como entes jurídicamente independientes pueden ser sujetos de una relación de trabajo dentro de la denominación de trabajador, definición que actualmente persiste.

Otra de las diferencias notables que se pueden apreciar en la última definición de trabajador contemplada en las reformas de la Ley Federal del Trabajo en 1970, es que en la primera ley se exigía la existencia de un contrato de trabajo, requisito que fue superado en la posterior legislación, ya que en ésta es suficiente la prestación de trabajo, para que opere la relación laboral.

El catedrático universitario Alberto Briceño Ruiz, señala al respecto del artículo octavo de la ley de la materia palabras más palabras menos lo siguiente: "Que el trabajador presta un trabajo que se traduce como esfuerzo, conformación de satisfactores, actividad que transforma el mundo natural, si tal es el trabajo, no puede considerarse que el trabajador preste un "trabajo", ya que presta servicios y, por este medio, alcanza su fin que es autorealizarse, logrando el trabajo, que se plasma en bienes o servicios"<sup>(1)</sup> Nosotros estimamos que el elemento principal en la conceptualización del trabajo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, la de 1970 y la que formula el maestro

---

(1) BRICEÑO RUIZ, Alberto Derecho Individual del Trabajo. Harla, México, 1985 P 138

**Briceno Ruiz antes mencionado es la subordinación.**

Sin embargo no nos resulta fácil que se debe entender por trabajo subordinado, pero podemos afirmar que una persona se encuentra subordinada en la prestación de un servicio, cuando tiene obligación de acatar las instrucciones, órdenes, formas de cómo realizar el trabajo de alguien quien tiene el derecho de exigirle como realizarlo.

En otras palabras la subordinación la entendemos como el poder jurídico de mando de una persona sobre otra respecto del trabajo que se le pide realice.

Opinamos que la subordinación es un elemento esencial en la relación de trabajo a pesar de que el maestro Mario de la Cueva no lo contempla como tal, como más adelante se indica.

Según el criterio del doctrinario Mario de la Cueva "del mismo texto de la ley se toman los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones a saber:

a) **EL TRABAJADOR SIEMPRE SERA UNA PERSONA FISICA:** Esto significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajadores, las personas jurídicas o morales.

b) **ESA PERSONA FISICA HA DE PRESTAR A OTRA PERSONA FISICA O MORAL:** El servicio del trabajador ha de prestarse a una persona física o moral.

c) **EL SERVICIO HA DE SER EN FORMA PERSONAL:** Este dato consiste en que para poder atribuir, la calidad de trabajador a un determinado individuo es necesario que el servicio sea desempeñado por el mismo en forma personal y no por conducto de otra persona...”(2) Con lo anterior creemos que estaría completa la definición o concepto de trabajador, adicionándole el elemento de subordinación antes comentado por nosotros.

Enseguida se expone la denotación de las diferentes clases de trabajadores que señala el Dr. Miguel Borrell Navarro (3), en su libro *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*:

a. **Trabajador de Planta.-** Es aquel que desempeña servicios de carácter normal y permanente en la empresa. Considerándose así al trabajador desde el momento mismo en que comienza a prestar servicios, si no existe pacto legal en contrario.

b. **Trabajador Temporal.-** Son aquellos que por sus servicios personales y subordinados bajo las órdenes, realizan actividades sólo durante determinadas épocas del año, es decir, es aquel que sustituye a otro por un periodo determinado de tiempo, como su nombre lo indica, su trabajo no es fijo, sino provisional o transitorio, como por ejemplo el que sustituye a un empleado enfermo, mientras dure la enfermedad del sustituido.

c. **Trabajador Eventual.-** Es aquel que presta sus servicios en labores

(2) DE LA CUEVA, Mario *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, T. I, Cortina, México, 1996, p.92

(3) BORRELL NAVARRO, Miguel *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, Sosa, México 1994, p. 71

distintas a las que normalmente se dedica la empresa, como por ejemplo, podemos señalar a los trabajadores que prestan sus servicios personales durante cierto tiempo para pintar la fábrica o establecimiento.

d. Trabajador de Temporada.- Cuyas labores son cíclicas, cada determinada época o temporada, por ejemplo, los que prestan sus servicios exclusivamente durante la pizca. Es decir, cuando se corta la caña, los que no obstante su periodicidad, son considerados por la ley como trabajadores de planta.

e. Trabajador a Destajo.- Es aquel que se le paga por unidad de obra ejecutada.

f. Trabajador de Base.- Es aquel trabajador que no es de confianza, pudiendo ser de planta.

g. Trabajador de Confianza.- Estos desempeñan funciones de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización, con carácter general dentro de la empresa o establecimiento, así como los que se relacionan con trabajos personales del patrón, y éstos se dividen en varios grupos: los que tienen una función general en la empresa o establecimiento y los que efectúan trabajos vinculados directa y personalmente con el patrón.

Para Guillermo Cabanellas "son empleados de confianza los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de la empresa. Por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores; como su

nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de la confianza depositada por el empresario para que el contrato no pueda proseguir, principalmente en los casos de inamovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen (4). Los empleados de confianza son trabajadores y su relación de trabajo es laboral, con esta peculiaridad en cuanto a su término: Que sin aquella confianza o fe en ellos puesta por el patrono, el vínculo contractual no puede subsistir. Según la Ley Federal del Trabajo de México (de 1931) y fundándose en las diversas funciones, los empleados de esta categoría pertenecen a los siguientes grupos: dirección, vigilancia, fiscalización, inspección de labores y dedicados a trabajos personales del patrono dentro de la empresa. Suelen agregarse también los administradores, los que manejan fondos y los encargados de mantener el orden" (5). Podemos concluir que los elementos esenciales del trabajador de confianza, tomando en cuenta lo que señala el artículo noveno de la Ley Obrera y a los juristas Canabellas y Borell Navarro (la naturaleza de las funciones desempeñadas y no el puesto designado) son por un lado las funciones de inspección, fiscalización, administración y supervisión y dos que dichas funciones sean de naturaleza general en cuanto se traten de trabajos personales del patrón.

Estimamos que es importante hacer mención en cuanto a la diferentes clases o tipos de trabajadores que en la misma Ley Federal del Trabajo se señalan, en donde nos podemos dar cuenta que hasta para los estudiosos del derecho no queda claro la conceptualización de dichas clasificaciones, razón por la cual creimos conveniente una pequeña explicación de cada una de ellas y no ahondar en ella ya que sería tema de otra tesis

(4) CANABELLAS, Guillermo, Concepto de Derecho Laboral, Tomo I Bibliografía Ocho 1968, p. 226

(5) BORELL, p. 358

**1.2. Patrón.**

Una vez analizado el concepto de trabajador, pasamos al estudio de las patrones que señala el artículo décimo de la Ley Federal del Trabajo en las que se mencionan las personas físicas y las morales.

En primer término hablaremos que: la persona física es para el Derecho el sujeto capaz de derechos y obligaciones, ahora bien, ¿por qué es capaz de derechos y obligaciones?, indudablemente porque, la persona es el único ser dotado de razón y voluntad.

Partiendo de esta base notamos que el concepto de persona sirve para indicar al ente libre capaz de voluntad y dotado de conciencia.

Debe hacerse notar que el Derecho concede dos clases de capacidad, de goce y de ejercicio, hay personas que tienen únicamente la primera, como el loco o el niño, pero no tienen la capacidad de ejercicio, por lo tanto, son personas pero no tienen capacidad para ejercitar un derecho.

El niño y el loco son seres carentes de razón y de voluntad libre, ¿quiere esto decir que no sean personas? claro que no, puesto que ya vimos, tienen la capacidad de goce y si no tienen la capacidad de ejercicio por ellos mismos, sin embargo, la adquieren mediante sus representantes.

El hombre puede encontrarse imposibilitado para ejercitar los derechos que sin embargo tiene.

Al hablar de la persona, es casi indispensable hablar también de los atributos de la misma, ¿qué son los atributos de la persona?, son cualidades que pertenecen solo a ella. Los atributos de la persona son:

a. Nombre. Es el que tiene y debe tener toda persona, que sirva para distinguirla de los demás.

b. Estado jurídico. Son aquellas determinadas cualidades que la Ley toma en consideración para atribuirles ciertos efectos jurídicos.

c. Patrimonio. Es el conjunto de derechos y obligaciones pertenecientes a una persona apreciables en dinero.

d. Domicilio. Es el lugar donde una persona ha establecido el asiento principal de su morada y negocios.

El artículo 29 del Código Civil para el Distrito y Territorios Federales: señala: el domicilio de una persona física es el lugar en donde reside con el propósito de establecerse en él; a falta de éste, el lugar en donde tiene el principal asiento de sus negocios; y a falta de uno y de otro, el lugar en que se halle. Y a ese respecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 739 que a la letra dice: "Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia en la Junta, para recibir notificaciones; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley.

Asimismo, deberán señalar domicilio en el que deba hacerse la primera notificación a la persona o personas contra quienes promuevan. Cuando no se

localice a la persona, la notificación se hará en el domicilio que se hubiera señalado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 712 de la ley obrera, y faltando éste, con fundamento en el artículo 744 de la Ley invocada, la notificación se hará en el último local o lugar de trabajo en donde se prestaron los servicios y en estos casos se fijarán las copias de la demanda o en los estrados de la Junta”.

Dentro del campo de la ciencia jurídica el estudio de la persona moral ha representado uno de los problemas más complejos; actualmente en nuestros días, persisten corrientes opuestas en torno a la materia.

El origen de la palabra persona, lo encontramos en la representación teatral de la antigua Roma, designándose como tal una máscara que usaban los actores cuando salían a representar en escena, mediante la cual verificaban la ampliación de la voz, ya que, el desarrollo de las obras tenía lugar en sitios públicos, al aire libre en grandes plazas, en las que era necesario hacer llegar el sonido de la voz a distancias considerables, adaptándose para tal efecto, el uso de las máscaras con una especie de bocina, mismas que recibieron la denominación de personas.

Posteriormente la palabra persona se aplica para designar al mismo actor que interviene en la escena, creándose con ello el personaje.

Anteriormente señalamos el concepto de persona física, partiendo del punto de que la persona es el sujeto capaz de derechos y obligaciones, en virtud de que está dotada de razón y voluntad.

Transportadas al terreno jurídico la palabra persona reviste la importancia de venir a constituir la forma de que el individuo dispone para actuar en el campo del derecho, definiéndose por lo tanto como todo sujeto capaz de derechos y obligaciones.

Dentro del campo de lo jurídico, no es únicamente el hombre capaz de derechos y obligaciones, en el mismo plano que él se encuentran ciertas entidades colectivas que también tienen capacidad para obligarse y reciben el reconocimiento de sus derechos. Trátase de las personas llamadas morales o jurídicas.

El hombre por naturaleza es sociable, y vista la ventaja que tiene para el mejor logro de cierto tipo de necesidades, forman grupos con una finalidad común de caracteres lícitos, creando con ello la persona una finalidad común de caracteres lícitos, creando con ello la persona moral cuya validez estriba en el reconocimiento que el Estado le hace.

Dos son las más importantes teorías que tratan de justificar la existencia de la persona moral, la llamada la teoría de fricción y la teoría de la realidad, siendo ésta última la que actualmente se trata de dar mayor relieve, transportando del campo del derecho civil sus conceptos para aplicarlos como fundamento de la teoría de la responsabilidad de las personas morales.

Dentro de la primera encontramos como argumento básico, que sólo los individuos como entes, dotados de voluntad, son capaces de tener personalidad, y que esa voluntad es de carácter psicológico, la cual al ser jurídicamente protegida da lugar al nacimiento del derecho subjetivo que viene a determinar el reconocimiento de derechos y obligaciones en la persona física.

Determina esta teoría que la ley artificialmente considera dotadas de esa voluntad a las sociedades reconociéndoles personalidad por una verdadera ficción.

El derecho positivo crea la personalidad de las sociedades, no porque éstas la tengan, ya que carecen de voluntad psicológica, sino que es una atribución hecha en forma supuesta, dándoles una calidad que no les es natural, estableciendo como verdadero un hecho falso.

Por el contrario la teoría de la realidad nos establece que la persona moral tiene voluntad propia, distinta de la de los individuos que la componen, dotada de una existencia real y no ficticia, y por ende de una personalidad, la que da origen precisamente a que se le considere dentro del campo del derecho como sujeto de derechos y obligaciones.

Se considera que si bien es cierto, que en un principio la persona moral es reconocida expresamente por la Ley, al nacer y entrar en el dominio del derecho, se establece una concurrencia de voluntades subjetivas de las personas físicas que la integran, las cuales desaparecen para dar en su lugar paso a la existencia de una sola voluntad que se manifiesta al mundo exterior, y cuyo reconocimiento le es dado por la propia ley al considerar a la persona moral como sujeto de derechos y obligaciones.

En efecto, en cualquier tipo de sociedades sean éstas de derecho público y privado, corporaciones, asociaciones, en otras, al integrarse crean una personalidad independiente de las de los individuos que la forman, ya que estas desaparecen en la vida de relaciones externas de la sociedad, la cual al

proyectarse en el campo social y producir cambios y efectos reconocidos jurídicamente, la posibilita como sujeto de derechos y obligaciones.

Desde luego se hace hincapié, que si reconocemos la existencia de una voluntad en las personas morales, dicha voluntad no es ni podrá ser jamás consiente o psíquica, ya que esta es privativa de la persona humana en razón de su propia naturaleza. La voluntad de la persona moral podrá manifestarse en el campo del derecho civil o de cualquier otra naturaleza, pero menos dentro del campo del derecho penal. El hombre es capaz de desarrollar, de formarse en su mente procesos de distinción entre lo justo y lo injusto, entre lo bueno y lo malo, y de exteriorizar de proyectar en el medio esos pensamientos por un querer, por un obrar, ejercitando acciones consientes impregnadas de una voluntad propia. En cambio la persona moral, está privada de formular procesos volitivos que produzcan un obrar consiente que determine por un querer, por medio de acciones.

Para el estudio de la persona moral es indispensable examinar y conocer primeramente las más importantes personas morales marcadas en nuestra legislación.

Nuestro Código Civil vigente, en su artículo 25, nos enumera quiénes son personas morales. Son personas morales:

- La Nación. Los Estados y los Municipios;
- Las demás corporaciones de carácter público reconocidos por la Ley;
- Las sociedades civiles o mercantiles;
- Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a las que se refiere el artículo 123, fracción XVI que señala "tantos los

obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

- Las sociedades cooperativas y mutualistas;
- Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fueran desconocidas por la Ley.

Las personas morales comprendidas en la fracción I del artículo 25 que acabo de transcribir encaja dentro de la clasificación de personas morales de Derecho Público. Dado la brevedad de este trabajo, solamente se hacen mención de las mismas y solamente tomaremos en cuenta las del Derecho Laboral y siendo las siguientes.

Patrón Según el Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, es el empleador de obreros y, según el Diccionario de la Lengua Española, tiene diversas acepciones como la de “dueño de la casa” o “jefe de un barco”, cuyo femenino es patrona.

A la parte que se ocupa de recibir el servicio se le ha llamado de diversas formas por ejemplo, empresario, locatario, dador de empleo, dador de trabajo, principal patrón, patrono empleador, acreedor de trabajo etc., pero de todas ellas la más común y empleada es de PATRON, tanto en la doctrina como en la práctica.

Para la Ley Obrera, Patrón es la persona física o moral que utiliza el servicio de uno o varios trabajadores, debiendo quedar subordinados a aquel. Y así mismo, debe destacarse a este respecto que nuestro Ordenamiento Laboral,

considera representantes del patrón a los directores, administradores y gerentes, así como al personal que ejerza tales funciones, como lo serían: dirección, administración, supervisión y fiscalización, aunque en sus nombramientos y designaciones no aparezcan denominaciones y categorías citadas, cuyos actos obligan al patrón en todo lo relacionado con los trabajadores, lo cual resulta importante con respecto a la personalidad y representación en el juicio laboral. En consecuencia el patrón tendrá tal carácter también con respecto a los trabajadores que a su vez le presten servicios al trabajador contratado por aquél.

Es importante resaltar que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya sean Locales o Federales no pueden prejuzgar en el escrito inicial sobre quién es el patrón del trabajador o trabajadores, antes de iniciar el procedimiento quien o quienes de las personas que señala el actor al demandar, son patronos de éste, es decir, no pueden prejuzgar en su acuerdo inicial, si los co-demandados, personas físicas son o no patronos del reclamante, pues dichas personas son única y exclusivamente reguladoras del proceso, en virtud de lo cual no pueden desechar la demanda, sino tramitarlo y en caso de la inexistencia laboral acreditada, estos deberán quedar absueltos de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por la parte accionante.

En la Ley Obrera de 1931 en su artículo cuarto, se contempla la definición de patrón en la siguiente forma: "...Patrono es toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo..." definición que fue suplantada por la legislación de 1970, y concebida así mismo por la Ley de 1980, al establecer en su artículo 10 "... Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores..." definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo

subordinado se aplica automáticamente la legislación de trabajo. Se puede apreciar a todas luces que la diferencia primordial de ambas definiciones que en la primera se conceptuaba al patrón en función de la previa existencia de un contrato de trabajo, lo cual fue omitido acertadamente por la segunda, ya que tanto en la doctrina como en la práctica laboral se ha establecido que la falta de contrato de trabajo en nada afecta la existencia y validez del vínculo laboral, según se desprende de los artículos 21 y 26, que indican:

“Artículo 21.- Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

“Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues de imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

El contrato de trabajo en un momento dado, sólo podría fungir como un elemento de prueba para acreditar las condiciones en que se venían desempeñando el trabajo, y en último de los casos para acreditar la relación laboral.

Dentro de la figura del patrón, existen dos aspectos muy importantes como lo son:

- a) Intermediario
  
- b) Patrón sustituto.

a) El intermediario, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón, definición establecida por la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 12.

Entrando a un análisis somero podemos concluir que la intermediación es una figura que se constituye con anterioridad a la existencia de la relación laboral puesto que se trata de una persona que conviene con otra u otras para que estas a su vez inicien labores en una determinada empresa, quedando claro que el intermediario no recibe la prestación del servicio o trabajo de la persona contratada, simplemente se limita a realizar las funciones de un mandatario o gestor, sin que ello implique una erogación por parte del trabajador por dicha gestión, lo anteriormente manifestado ha quedado establecido en la fracción XXV del apartado A del Artículo 123 Constitucional que a la letra dice: "El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectuó por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular".

El mismo concepto está expresado, en el artículo 14, fracción II de la Ley de la materia: "Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

b) Por lo que hace al patrón sustituto, "la sustitución de patrón es la transmisión de la propiedad de una empresa o de uno de los establecimientos en virtud de la cual, el adquiriente asume la categoría de nuevo patrón con todos los derechos y obligaciones pasados, presentes y futuros derivados y que se deriven de las relaciones de trabajo".

(6) DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo. Novena edición. Porrúa, México 1998, p 101

En el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo se establece que la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituto será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución hasta el término de seis meses, concluido éste, sustituirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón”.

La sustitución del patrón no tiene porque afectar la relación de trabajo, ya que es la misma función jurídica existente entre el trabajador y la fuente de trabajo, misma que solo puede dejar de existir por voluntad del trabajador, por el patrón excepcionalmente o por causas ajenas a ambos que hace imposible la continuación de dicha relación, de no ser así cabe la posibilidad de que el nuevo patrón trate de excluir las obligaciones y responsabilidades hacia el trabajador con el pretexto de que no fue él sino el anterior patrón quien contrató sus servicios, y lo que pretende la ley es precisamente evitar injusticias hacia los trabajadores.

A continuación se mencionan algunas denominaciones que se le han dado al patrón.

-Empresario. La Ley Obrera es omisa en cuanto a definir la figura de empresario, pero desde otra perspectiva se puede afirmar que es la persona que por cualquiera de los medios señalados en la Ley, se encarga, dirige y es además la responsable de la realización de una obra o prestación de un servicio.

En el campo del Derecho del Trabajo, se puede ser patrón sin ser necesariamente empresario y se puede ser empresario sin ser necesariamente patrón.

Para el Doctor Mario de la Cueva, la denominación de empresario debemos unirla a la idea de que es una persona con capacidad creativa, positiva e iniciativa para los negocios o empresas dedicadas a la generación de empleos y, por consecuencia, y riqueza para el país, la que puede ser variable a diferencia de los demás elementos humanos o trabajadores que colaboran en la empresa, los que por sus características de "subordinados" solamente reciben la retribución o salario por los servicios prestados que es fijo y se ajusta periódicamente de acuerdo con el índice inflacionario del país (7).

c. Empresa. Son muy diversas las acepciones que puede admitir Empresa, por lo que solamente tomaremos en cuenta algunas de ellas, pero sobre todo la laboral.

Desde el punto de vista de la del Derecho Mercantil, Empresa es el organismo que realiza la coordinación y dirección de los factores económicos de la producción, cuando tienden a satisfacer el consumo a cambio de una ganancia, y puede ser manejado por una persona física o moral.

Para la Ley Laboral, es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, pudiendo esta para los efectos de la Ley del Trabajo, ser administrada en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal o actuar por contrato de concesión federal para la Ley prevalece

---

(7) DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. México 1980, p. 159

el criterio económico sobre el jurídico.

Para el Doctor Miguel Borrell Navarro, "empresa es una entidad de actividades humanas coordinadas, para la realización de un fin económico y social, la que se compone de empresarios, que aportan el capital, trabajadores que emplean su fuerza de trabajo y es rígido por las normas aplicables a su naturaleza, la que generalmente produce bienes y servicios para satisfacer, mediante una ganancia, la demanda y necesidades de la sociedad"<sup>(8)</sup>. Entendemos que la empresa es una organización compuesta por lo menos un trabajador y un patrón, en donde las actividades de éstos tienen por objeto producir un bien o prestar un servicio generando recursos económicos que permita pagar el salario, cubrir la inversión y en su caso otorgarle la utilidad al patrón.

Esto significa que una relación de trabajo como la de los trabajos domésticos, puede realizarse en un centro laboral como lo es una casa habitación la que no constituye una empresa que no se produce un bien ni se destina un esfuerzo al prestar un servicio a terceras personas.

### 1.3. Relación de Trabajo.

Como punto de partida para llevar al cabo una interpretación del concepto Relación de Trabajo, podemos iniciar recogiendo lo contemplado por la actual Ley Federal del Trabajo la cual dispone en su artículo 20 que:

---

(8) BORRELL NAVARRO, Miguel Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo Op.cit. p. 74

“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”.

Partiendo de esta idea legislativa es importante hacer notar que dentro de esta definición existen elementos insustituibles tales como la prestación de un trabajo personal subordinado a otra, ya que sin la presencia de éstos no sería posible configurar la relación de trabajo.

Existen dos clases de elementos dentro de la relación de trabajo que son: los elementos **subjetivos**, que se refieren al trabajador y patrón y los **elementos objetivos** en donde se encuadra la prestación de un trabajo personal subordinado y pago de un salario.

Otro elemento importante pero independiente a los rasgos característicos es el que se menciona al principio de la definición acogida por los legisladores referente a “... cualquiera que sea el acto que le de origen...” elemento del cual se puede desprender que existen diversas formas para constituir una relación de trabajo, dentro de las cuales se pueden encontrar siendo la más común, CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Primeramente los doctrinarios se han visto en la necesidad de establecer la diferencia existente entre ambas figuras en virtud de que la misma ley es la que da pauta para ello, ya que al definir a las mismas no se percata, por así decirlo, de la similitud de ambas figuras.

Desde la escuela alemana varios de sus pensadores trataron de tajar la diferencia existente, entre ellos se puede mencionar y citado por Erich Molitor

quién afirmaba que "era preciso el contrato de la relación de trabajo: el primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras que la segunda es la prestación efectiva de un trabajo, principia en el momento en que el trabajador ingresa a la empresa, quiere decir, la iniciación del trabajo es el presupuesto indispensable y el hecho que impone imperativamente la aplicación del ordenamiento laboral.

La idea de trabajo subordinado no puede derivar de la obligación de cumplir el contrato, pues únicamente se realiza, esto es, existe por el cumplimiento mismo de la obligación por lo tanto en el momento en que el trabajador quede enrolado en la empresa.

El contrato, concluía el maestro alemán, vive dentro del derecho civil, la relación de trabajo es el principio y la finalidad del nuevo derecho. De lo que se deduce que iniciado el trabajo, y dado de que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho del trabajo, a lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para obligar y que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral"<sup>(9)</sup>

Por su parte el maestro Baltasar Cavazos nos establece una diferencia específica de lo que se debe entender por relación de trabajo frente al contrato.

"El contrato de trabajo se perfecciona desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido. La relación de trabajo, en cambio, surge hasta el momento en que

(9) DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Op. Cit., p. 184

empieza a prestar el servicio. En consecuencia, podemos afirmar que un contrato de trabajo puede existir sin la relación laboral y que ésta implica la presunción de existencia de un contrato, aunque sea de naturaleza verbal"<sup>(10)</sup>

Apoyando esta nueva tendencia insistente de establecer la diferencia entre estas dos figuras, al respecto el autor Miguel Bermúdez Cisneros defiende la posición de que éstas son dos entes jurídicos planteando su postura en el libro por él escrito y titulado "Las obligaciones en el Derecho del Trabajo", afirmando lo siguiente:

"Entiéndase por relación de trabajo, la que se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio, aunque a decir de algunos autores como Trueba Urbina la **relación** es un término que no se opone al contrato, sino que lo complementa, y tal vez fue ésta la opinión de los redactores de la Ley Federal del Trabajo a quienes a través del artículo 20 de la misma, de una manera confusa no distinguieron ambas acciones, al establecerse de manera común a ella y al contrato de trabajo, los mismos elementos de definición como fueron el servicio personal subordinado y el pago de salarios"<sup>(11)</sup>

Y efectivamente como lo afirma Bermúdez Cisneros el maestro Trueba Urbina insiste en su obra "El Nuevo Derecho del Trabajo", en que la relación de trabajo es un término que lejos de oponerse al contrato lo complementa, en virtud de que la primera es originada por el segundo, toda vez que éste último genera la prestación de servicios y por lo tanto el deber de pagar salarios.

(10) CAVA/OS FLORES, Baltasar. Causales de Despido, Segunda edición. Porrúa, México 1988, p. 22

(11) HERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas, México 1978, p. 62

De las diferencias señaladas anteriormente y apoyadas por diversos autores podemos concluir que la relación laboral nace desde el momento mismo en que se presta un servicio sin que forzosamente exista previamente un contrato de trabajo, llegando a la conclusión peritos en la materia como el catedrático José Dávalos, que inclusive puede haber contrato y nunca darse la relación laboral, pensamiento que apoya el maestro Baltazar Cavazos que al igual que el maestro Dávalos nos dice que se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin la relación laboral, ejemplificando que en muchas ocasiones se celebra un contrato pactándose prestar el servicio con posterioridad.

### **1.3.1 Contrato Individual de Trabajo.**

El contrato en estrictu sensu es una figura jurídica que nace de las raíces del Derecho Civil desde la época de los romanos, considerándose durante mucho tiempo una Institución perteneciente al Derecho Civilista, definiéndose como el "acuerdo de voluntades" que existe entre dos personas para la realización de un acto que tendrá consecuencias de derecho.

Durante mucho tiempo el contrato de trabajo se vio envuelto dentro de muchas vicisitudes para llegar a desligarse de los contratos civiles.

Primeramente se llegó a considerar al contrato laboral como un contrato de arrendamiento apoyándose en la teoría de "que así como una persona podía rentar una casa, a cambio de una renta, también otra persona

podía rentar los servicios de un trabajador a cambio de un salario” (12), principio que fue desvirtuado por Phillippe Lotmar autor alemán quien aseguraba la imposibilidad de asimilar el contrato de trabajo con el de arrendamiento toda vez que cuando el contrato de arrendamiento llegaba a su fin objeto de dicho contrato tenía que devolverse, cosa que no podía suceder al concluir el contrato de trabajo ya que no era posible devolver la energía utilizada.

Es así como esa idea de asimilación desaparece para surgir otra implantada por Carnelutti quien equiparaba el contrato de trabajo de compraventa apoyándose en la tesis de que si era posible comprar energía eléctrica así mismo podía comprarse la energía humana aclarando que no era la persona humana la que se adquiría a través de una compraventa sino así su energía, con esta hipótesis el contrato de trabajo quedó implícito dentro del contrato de compraventa durante mucho tiempo.

Pero llegó el momento en que surgieron pensamientos que echaron abajo esta última teoría arguyendo que no pueden equipararse por la razón de que la compraventa es un acto instantáneo exigiéndose la vinculación desde el momento de celebrarse no así el contrato laboral ya que el mismo es de trato sucesivo y sus efectos empiezan a producirse para el futuro, precisamente en el momento que se celebra.

Hubo quienes lo asimilaron con el contrato de sociedad argumentando que existían socios capitalistas e industriales que inclusive tenían derecho en la

---

(12) CAVAZOS FLORES, Baltazar, “[40] Lecciones de Derecho Laboral”, Octava edición, Trilax, México 1994, p.45

participación del reparto de utilidades de la empresa, teoría que no trascendió mucho por el motivo de con que el contrato de sociedad forzosamente se da nacimiento a una persona moral que no se da en el contrato de trabajo.

Todas estas teorías se asimilan al afirmar que entre el trabajador y el patrón hay un acuerdo de voluntades para que uno preste el servicio y el otro retribuya dicha prestación, designándola dicha convención la denominación de "contrato de trabajo", de ello se deriva que el contrato individual de trabajo no es un arrendamiento, compraventa, ni sociedad, simplemente es un contrato de trabajo, con características propias, tan propias que puede afirmarse que no se da en estricto y amplio sentido la hipótesis "acuerdo de voluntades".

La doctrina establece que "en este contrato no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, porque la ley tenía que proteger a la parte más débil en la relación contractual. Así vemos que en materia de salario mínimo, de declaración de jornada, del trabajo para mujeres y menores, entre otros puntos, las partes no tienen la libertad para convenir los extremos y cualquier acuerdo entre ellas que disminuya o restrinja las disposiciones legales adolece de nulidad"<sup>(13)</sup>

La tarea del derecho del trabajo es proteger al trabajo mismo, no los acuerdos de voluntades, tratando de asegurar la vida humana estatuyéndose así en el artículo 123 de nuestra Constitución, precisando que el contrato de trabajo se trata de un "contrato evolucionado de carácter social, en donde no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la

---

(13) GUERRERO, Eusebio, Manual de Derecho del Trabajo, Novena edición, Porrúa, México 1975, p. 30

voluntad" (14), toda vez que las relaciones laborales en todo momento se regirán por las normas establecidas en la legislación laboral, fundándose en los principios de derechos sociales.

Para constituirse la relación de trabajo no es necesario la existencia del acuerdo de voluntades, ya que por ejemplo en las empresas en las que rige un contrato colectivo de trabajo con la cláusula de ingreso no es de tomarse en cuenta al patrono, sino a los sindicatos los que están facultados para aupar la plaza de vacantes de la empresa aún en contra de la voluntad del mismo patrón.

"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".

Es esta la definición que se establece en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, de la cual se desprenden todas las consecuencias de la relación obrero patronal, siendo el primer vínculo que se establece entre el trabajador que es la persona que ofrece su energía de trabajo, y el patrón quién es el que hace uso de esa energía y la aprovecha y que a su vez deberá retribuirle bajo un salario.

Así mismo, es importante señalar lo establecido por el artículo 24 de la misma Ley en donde se establece:

"Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables se harán dos ejemplares por lo menos

---

(14) TRUJEDA URRUTINA, Jorge. Nuevo Derecho del Trabajo, Tercera edición, Porrá, México 1975, p 277

de los cuales quedará uno en poder de cada parte”.

Desprendiéndose de ello que las reglas del juego a que quedarán sujetos patrón-trabajador, deberán quedar plasmadas por escrito, siendo este documento precisamente el denominado Contrato Individual de Trabajo, pero sin él no implica la inexistencia de una relación laboral ya que la misma con o sin contrato por escrito puede existir y surtir todos los efectos legales, en virtud de que nace dicha relación desde el momento en que una persona física se emplea para la realización de un trabajo determinado y a la subordinación de otra física o moral.

Francisco Ramírez Fonseca dice respecto al contrato individual de trabajo: “Se recomienda la celebración de contratos individuales de trabajo aunque exista contrato colectivo aplicable en la empresa. Aunque la ley dispensa de dicha obligación, es necesario hacerlo porque el contrato colectivo de trabajo no prevé soluciones concretas como puede ser la contratación por obra determinada, la contratación por tiempo determinado, el trabajo contratado, la obligación de trabajar los días de descanso obligatorio, la aceptación de cambio de domicilio para realizar el trabajo y otras cuestiones no menos importantes que solamente pueden convenirse con cada uno de los trabajadores en particular”<sup>(15)</sup>.

En el artículo 25 también de esta Ley, el que establece en forma enunciativa las condiciones que debe tener el Contrato Individual de Trabajo, De estas consideraciones se deduce es el acuerdo de voluntades plasmadas en un documento escrito que firman el trabajador y el patrón, generalmente en el

---

(15) Ley Federal del Trabajo comentada por Francisco Ramírez Fonseca, Quinta edición, PAC, México 1985, p. 17

contiene los derechos y obligaciones tanto de trabajador como de patrón.

### **1.3.2 Duración de la Relación de Trabajo.**

Es importante iniciar con lo estipulado por la Ley de la materia en su artículo 35 el cual establece:

“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado”.

Igualmente el mismo ordenamiento establece que las relaciones de trabajo pueden darse para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, las cuales pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado.

Lo establecido en el artículo 39 de la misma Ley tiene vital importancia ya que menciona que si vencido el término que se hubiere fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

De ello se puede desprender que “La Ley ha simplificado la clasificación de los contratos respecto a su duración para incluir solamente tres clases de contrato o relación de trabajo: Por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, por obra determinada o por la inversión del capital determinado”<sup>(16)</sup>. Que como se aprecia de dicho precepto legal, consagra el

---

(16) GUERRERO, Eusebio Manual de Derecho del Trabajo, Op. Cit., pp. 95 y 96

momento que aquel comienza a prestarle sus servicios personales y que el principio de la estabilidad en el empleo, ya que la regla genérica a falta de pacto expreso o en caso de injustificación del término establecido la relación por tiempo indefinido.

Esto significa que el patrón sólo puede válidamente limitar la temporalidad de las relaciones de trabajo en los casos y las condiciones que la ley lo permite y que más adelante describiremos. Por ello en el supuesto de que un patrón pretenda conciliar una relación de trabajo por la conclusión del plazo, de la obra o del capital destinado a la inversión del capital, sino existió pacto expreso plenamente justificado se entenderá como despido injustificado con todas las consecuencias legales, de ahí la importancia de que expliquemos brevemente estas opciones en las relaciones de trabajo.

Por obra determinada: El artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que el señalamiento de una obra determinada pueden únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza, respecto a ello José Dávalos Morales menciona que: "Este tipo de contrato atiende a la temporalidad del objeto de la relación laboral, el que, una vez realizado, produce la extinción de la relación laboral y no entenderá como despido cuando la empresa deje de ocupar al trabajador y tampoco incurrirá en responsabilidad" (17)

Los sujetos de la relación de trabajo pueden establecer el tiempo o duración que va a llevar para la realización de la cosa materia del contrato, y en caso de vencer el término establecido y no se ha concluido la obra, la relación subsistirá hasta su total conclusión, disponiéndolo así el artículo 39 de

---

(17) DAVALOS MORALES, José Derecho del Trabajo, Op. Cit., p 118

la Ley, mencionando con anterioridad, si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Es característica esencial de este tipo de contrato, que la materia del mismo se deba especificar, señalándose así en el artículo 36 de la multicitada Ley que a la letra dice: "El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Podíamos decir que este tipo de contrato tiene cierta similitud con el contrato por tiempo determinado, pero a diferencia de este último en el de estudio, la materia de trabajo se determina en su plenitud y es por ello que al quedar sin efecto por concluir la materia de trabajo, se tiene por terminada la relación laboral, verdad conocida por el trabajador, quien sabe que no podrá exigir a su patrón que le siga manteniendo su servicio.

Por tiempo determinado. Este tipo de contrato se encuentra contemplado por el artículo 37 de la Ley de la materia que dice:

El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los siguientes casos:

1. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
2. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a un trabajador.
3. En los demás casos previstos por la Ley.

"Se dice en la fracción primera -del artículo 37- que el señalamiento de un tiempo determinado sólo es permitido cuando la naturaleza del trabajo

que se va a prestar, Por lo tanto no sería suficiente la estipulación de un tiempo determinado, unos meses o unos años, sino que será indispensable, en caso de controversia, probar que así lo exigía la naturaleza del trabajo por prestar; y por otra parte, si al vencer el término fijado subsiste la materia de trabajo, la relación se prorrogará automáticamente” (18)

El patrón debe dejar bien establecido al trabajador que es un trabajo por tiempo determinado, señalándose así en el documento en que se consigne la naturaleza temporal del mismo, anotando las condiciones de prestación de servicios con claridad y conforme a lo establecido por el artículo 37, aclarando además que al término de éste, se acaban las obligaciones de ambos sujetos de la relación, de otra forma independientemente de que se haya fijado o no un plazo deberá entenderse que se trata de un contrato por tiempo indefinido incurriendo con ello en responsabilidad en lo futuro para el patrón.

Por tiempo indeterminado: Del artículo 35 de la Ley Obrera se aprecia la existencia de este tipo de contratación, al establecer que las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por un tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

A diferencia de los contratos por tiempo y obra determinada, en los cuales habíamos analizado que el patrón podrá prescindir de los servicios de un trabajador, sin responsabilidad imputable al patrón, ya que con anterioridad había quedado establecido la conclusión de la relación de trabajo, el contrato por tiempo indefinido tiene como característica esencial la estabilidad en el

---

(18) DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Op. Cit., p.222

empleo teniendo por ende al trabajador derecho a conservar dicho empleo por todo el tiempo necesario, y solo puede disolverse por una causa grave que le de origen, podríamos decir si el trabajador incurre en alguna de las causales estipuladas por el artículo 47 de la Ley, por ejemplo.

Es importante señalar lo que se establece en el artículo 39 de la Ley en cita, en el que se contempla otra forma de determinar la existencia de este tipo de contrato al manifestar que "si vencido el término que se hubiese señalado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

Por inversión de capital determinado: Esta clase de contratación se contempla en el artículo 38 del ordenamiento legal que nos ocupa:

"Las relaciones de trabajo para la explotación de minas carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado"<sup>(19)</sup>

Constituye una excepción a la regla sobre la duración de las relaciones de trabajo, ya que el legislador, al prever la dificultad para determinar cuándo se ha agotado una mina o no, adoptó esta alternativa, en la cual la relación laboral se terminará cuando se haya agotado el capital invertido, o sea cuando se haya agotado la cantidad de dinero destinada para ese objeto.

---

(19) DAVALOS MORALES, José Derecho del Trabajo, Op. Cit., p. 190

#### 1.4. La Rescisión de la Relación Laboral.

Es un principio general de todos conocido que en todo contrato de carácter civil si alguna de las partes contratantes incumple en algunas de las obligaciones contraídas y estipuladas en el mismo, trae como consecuencia el derecho a la otra de rescindirlo, conceptuándolo como "un acto jurídico unilateral, por el cual se le pone fin de pleno derecho "ipso iure" -sin necesidad de declaración judicial- a otro acto, bilateral plenamente válido, por incumplimiento culpable de este por una de las partes" (20)

Este principio es retomado por los legisladores al momento de legislar en materia laboral en virtud de que tratándose del contrato de trabajo, la Ley que lo regula concede el derecho, tanto al patrón como al trabajador para rescindir el contrato y estableciéndolo así en su artículo 46 aquí reproducido:

"El trabajador o el patrón podrán rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada sin incurrir en responsabilidad".

Contemplándose por ello la figura de rescisión dentro del derecho del trabajo entrando en esta tesis un breve estudio sobre la rescisión de la relación laboral críticas y características principales:

##### 1.4.1. Rescisión.

"El vocablo rescisión proviene del latín rescissum que significa rasgar, romper dividir algo, tiene la misma etimología que la palabra escisión que

---

(20) GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto Derecho de las Obligaciones, Tercera edición, Cajica, México 1968, p. 493.

quiere decir separación” (21)

Rafael de Pina Vara define la rescisión como un “procedimiento dirigido a hacer ineficaz un contrato válidamente celebrado, obligatorio en condiciones normales, a causa de accidentes externos susceptibles de ocasionar un perjuicio económico a algunos de los contratantes o sus acreedores” (22)

De origen netamente civilista el vocablo rescisión no es muy bien visto por algunos doctrinarios dentro del derecho laboral, ya que opinan que relación laboral, así tenemos que para Nestor de Buen “La Ley utiliza, lo que es el término correcto que debe utilizarse en el caso de disolución de la propósito de la acción unilateral de cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral, la expresión rescisión. El termino como ya lo señalamos antes es equívoco, y puede tener diferentes sentidos. En efecto, no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción del cumplimiento del contrato, se puede mantener viva la relación en el segundo, ésta queda extinguida por el acto de rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quien es imputable la responsabilidad consiguiente” (23)

El maestro Trueba Urbina hace énfasis en que la rescisión en materia laboral debe limitarse a los conceptos, establecidos por la Constitución, en el artículo 123, Despido y Retiro, sin dejar fuera lo establecido por la Ley Federal

(21) GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto Derecho de las Obligaciones, Tercera edición, Cajica, Mexico 1968, p. 493

(22) DE PINA VARA, Rafael Diccionario de Derecho, Sexta edición, Porrúa, Mexico: 1977, p. 333

(23) DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo I, Cuarta edición, Porrúa, Mexico: 1981, p. 77

del Trabajo respecto al derecho de rescindir el contrato celebrado entre las partes imputables al patrón y al trabajador siendo distintas y se refiere por lo que hace a la rescisión invocada por el patrón estaremos frente a la figura del Despido y cuando la rescisión sea hecha por el trabajador se hablará entonces de Retiro.

La rescisión de la relación de trabajo, en términos generales, tiene ciertas características que pueden resumirse en:

I. Es un acto unilateral; en virtud de que presume que el mismo es realizado por la voluntad e interés de uno de los sujetos involucrados en la relación laboral.

II. Es un acto potestativo; es decir, es un derecho que puede ejercerse o no.

III. Es un acto formal; por lo que hace al patrón, establecido en el último párrafo del artículo 47, que habla de la obligación de dar aviso por escrito de la rescisión que esta haciendo valer.

#### **1.4.2. Naturaleza Jurídica.**

La rescisión, como ya se ha dicho, es la disolución de las relaciones de trabajo supeditada por uno de los sujetos que intervienen en esa relación derivado de un incumplimiento del otro inventor de dicha relación en las obligaciones a las que previamente se había supeditado.

Es por ello que la rescisión nace como resultado del ejercicio de un derecho potestativo del cual puede gozar cualquiera de los sujetos que intervienen en la relación laboral.

Es importante señalar que la rescisión por causas imputables al patrón estrictamente hablando surte todos sus efectos legales cuando la misma es confirmada por los tribunales laborales, siendo esto un condicionante procesal y necesario para dar por terminada la relación de trabajo.

#### **1.4.3. Causas Justificadas de la Rescisión.**

Como ya habíamos mencionado el artículo 46 previene que "el trabajador o el patrono podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo por causa justificada sin incurrir en responsabilidad", de ahí nace el derecho potestativo que tienen cada uno de los sujetos de decidir la rescisión en el caso de que alguno incumpla con sus obligaciones.

La reiteración hecha anteriormente obedece a la necesidad de especificar lo establecido por la Ley que contempla la causa de rescisión motivadas por el trabajador así como las causas de rescisión motivadas por el patrón.

Dentro de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 47 se contemplan las causales que permiten hacer valer el derecho potestativo del patrón para rescindir el contrato laboral evidentemente por causas imputables al trabajador.

Al respecto el maestro José Dávalos manifiesta lo siguiente. "... el despido justificado es el resultado de la realización por parte del trabajador de

una conducta grave establecida en la Ley como causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón..."(24) Todas las personas que se involucren en relaciones jurídicas adquieren derechos y obligaciones en términos generales.

Todo individuo que tenga a su cargo una obligación en caso de incumplimiento de su parte otorga a la contraparte afectada la posibilidad del cumplimiento forzoso o la rescisión de la relación con el pago de daños y perjuicios o a una pena convencional pactada.

Estos principios generales aplicadas al derecho del trabajo tienen la modalidad que como lo dispone el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo, en el caso de que el incumplimiento derive del trabajador no se puede ejercer coacción sobre su persona, sino sólo estará sujeto a la obligación civil que derive de su incumplimiento.

Así lo casos en cuando el patrón incumple con sus obligaciones de hacer, no hacer o de dar genera la posibilidad de que el trabajador exija el cumplimiento forzoso y si dicha conducta se encuadra en alguna de las causas previstas por la Ley Obrera, para que el trabajador rescinda la relación de trabajo, podrá hacerse acreedor a una indemnización.

Por el contrario si es el trabajador el que incumple con la norma laboral o el contrato de trabajo, si dicha conducta irregular constituye una de las causales de rescisión que la ley prevé, para que al patrón pueda, sin su responsabilidad concluir la relación de trabajo, lo podrá hacer en los términos y

---

(24) DAVALOS MORALES, José Derecho del Trabajo, Tomo I, Ob. Cit. p. 145

condiciones que la propia ley establece, pero nunca podrá exigirle laboralmente el cumplimiento forzoso.

El legislador concedió al trabajador el derecho de rescindir el contrato de trabajo firmado con su patrón estableciendo causales de rescisión en el artículo 51 de la citada Ley y que son imputables al patrón.

Es importante señalar que el trabajador que rescinda su contrato de trabajo con justa causa y lo pruebe, tiene derecho a tres meses de indemnización constitucional, 20 días por cada año de servicios prestados y los salarios caídos correspondientes, fundado lo anterior en los artículos 50 y 52 de la Ley Laboral que nos ocupa.

#### **1.4.4. Las Formalidades del Despido.**

Dichas formalidades se encuentran asentadas claramente en los dos últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del trabajo que a la letra dice:

“... El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de la rescisión. El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado...”

Independiente de las expresiones y críticas muy personales respecto a lo establecido por los legisladores en esta parte del artículo 47 y muy en particular el último párrafo, no podemos dejar de señalar que la ley contempla estos requisitos de formalidad en el despido cuando es ejercido por el patrón, como lo es el aviso de rescisión al trabajador o en el último de los casos a la Junta de Conciliación y Arbitraje ya sea local o federal, a falta de este requisito formal para no imputarle responsabilidad al patrón, simple y sencillamente se tomará como despido injustificado.

### **1.5. Productividad.**

La productividad es un concepto, que expresa la relación que se da en el proceso productivo de una empresa productora o distribuidora de bienes o servicios, entre los recursos invertidos con ese fin, resultado de la siguiente fórmula: Productividad es igual a productos obtenidos entre recursos invertidos.

El concepto puede ser analizado desde, entre otros, el punto de vista económico, que considera en forma total o parcial, aspectos tales como condiciones de mercado, inflación y rendimiento de recursos.

Otro enfoque es humanístico que destaca aspectos relacionados con el trabajo, el mejoramiento de los niveles de vida y la interacción entre los hombres y la naturaleza.

También se estudia la productividad desde el **enfoque técnico**, considerando términos como eficiencia, entendida como la mejor y más racional utilización de los recursos disponibles; la eficiencia como el logro de resultados y la efectividad consistente en la obtención de los resultados previamente fijados a través de la utilización cuidadosa de los recursos.

Generalmente la persona que está hablando, determinará la definición de la productividad desde su punto de vista y para un trabajador más labores exigidos a los compañeros, más rapidez; para un economista: productos terminados hora-hombre o bien un factor total de productividad que implicaría a todas las salidas divididas entre todas las entradas; para un comunicólogo: es una mejor y más amplia comunicación; un ingeniero industrial dirá: mejor utilización del capital e implementación de tecnología más eficiente ; un sociólogo: la productividad estará definida solamente en términos de motivación y comportamiento; un abogado asesor de empresas deberá de conocer los anteriores puntos de vista, para poder asesorar jurídicamente a sus clientes sobre los cambios y mejoras que se deben realizar en una empresa productora de bienes o servicios, con el fin de lograr una mayor productividad de sus trabajadores; y por último, un abogado laboralista, asesor de empresas, deberá entender por productividad para los efectos del presente trabajo de investigación, el mejor aprovechamiento de los recursos puestos a disposición de un trabajador para el desarrollo de una tarea asignada por el patrón.

Para entender mejor el concepto de productividad, se puede manejar el

mismo en forma dual: productividad del capital y productividad del trabajo. (25)

**Productividad del capital** - Básicamente es cuantitativa, está determinada por los factores de productividad que se relacionan con la empresa, así como con los mecanismos económicos medidos en unidades de dinero con respecto a entradas y salidas o pérdidas y ganancias. El criterio de medir la productividad en términos cuantitativos, está expresado en números, gráficas y fórmulas; las mejoras están hechas en sus máquinas o sistemas que pueden disminuir el costo unitario y aumentar las tasas de rendimiento; mide el trabajo humano de la misma forma que el trabajo de la máquina.

**Productividad del trabajo**.- a diferencia del concepto anterior, la productividad del trabajo es cualitativa y humanista, ya que contempla elementos y actividades que se relacionan directamente con la utilización de los recursos humanos de una empresa. Este concepto incluye capacitación y adiestramiento, motivación, salarios e incentivos y las estrategias operativas para el incremento de la productividad. Contempla al ser humano en el ambiente de trabajo.

El área de productividad del trabajo es manejada por los Sociólogos, Psicólogos, Expertos en Personal y Relaciones Industriales, los diseñadores en Sistemas Administrativos, los Capacitadores, el Experto en Desarrollo Organizacional, aunque también es campo de trabajo de los Ingenieros Industriales al interrelacionar máquinas y hombres, y de los Abogados, al dársele consecuencias legales a los niveles de productividad de los

---

(25) JACKSON GRAYSON, Jr. *An Expanded Concept Of Productivity and Its Implications For Economic* USA 1994, p. 85

trabajadores.

Es frecuente que en nuestros días oír hablar de productividad. Se menciona como medio necesario para subsistir y desarrollarse como empresa, como base a la solución de la problemática nacional, como fundamento de la competencia internacional, por lo que es indispensable que una empresa que tiende a lograr mayor productividad sepa claramente lo que es, la forma en que se mide y modo de incrementarla.

Hablar de productividad es entonces, como se ha mencionado anteriormente relacionar:

Los recursos que se emplean, y Los resultados que se logran mediante el empleo de dichos recursos.

La productividad en otras palabras, es el cociente que se obtiene al dividir resultados logrados entre recursos empleados.

Se puede incrementar la productividad, de la siguiente manera; lograr mas resultados, empleando menos recursos, es importante lograr que la producción sea aceptada y pagada por el mercado. Para esto es necesario que el producto tenga bajo precio y sea de calidad óptima.

Los logros en productividad se alcanzan a través de diferentes factores tales como capital, maquinaria, organización, trabajadores, etc. Y pretender que se aumente solo a través de un factor, conduciría a beneficios efímeros; se ha de buscar el desarrollo integral de la productividad, donde se contemplen todos los factores que intervienen en la misma, porque existe interdependencia

entre ellos y para el análisis y la implementación de soluciones a la problemática de cada uno de los factores, es necesaria la intervención del hombre.

### **1.5.1. Productividad para Progresar.**

Los países desarrollados son muy productivos, esto es, sus empresas obtienen altos resultados con pocos recursos y de esta forma generan mucha riqueza, en cambio los países subdesarrollados son pocos productivos y no es extraño ver en México empresas que consumen más recursos que los resultados que logran, provocando más pobreza que riqueza.

Para lograr el progreso en México es necesario establecer un compromiso hacia la productividad de sus trabajadores y de sus empresas, para así lograr la productividad en la que saldrían beneficiados ambas partes.

Los empleados no se deben oponer a lograr incrementos de productividad en las empresas, y les debe de quedar claro que para lograrlo, lleva implícito el trabajar con calidad, es decir, no trabajar más, sino inteligentemente. Asimismo, deben de tomar conciencia del mayor margen salarial, que se logra en una empresa solvente. En otras palabras, es imposible pelear por un reparto justo de los beneficios de la productividad, si antes no es generada.

La apertura comercial ha puesto a las empresas mexicanas bajo presiones competitivas, pero también les ha dado la oportunidad de aprovechar no solo la colocación de sus productos en el extranjero, sino también les ha dado oportunidad de adquirir insumos de calidad para sus procesos productivos.

La productividad conforme aumenta, tiende a disminuir notablemente los costos y a lograr por esta vía el mejoramiento de los niveles de ingreso, de tal manera que usada estratégicamente, puede ofrecer un camino de esperanza para muchas empresas mexicanas.

### **1.5.2. Sistema de Productividad.**

El sistema de productividad que señala la Dirección General de Capacitación y Productividad dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señala que es una acción que pretende el aprovechamiento óptimo de los recursos disponibles, tales como: cantidad, calidad, tiempo y lugar.

**1. Cantidad:** debe entenderse como el cumplimiento de la cuota de productos determinados previamente.

**2. Calidad:** Se refiere a la elaboración de un producto de excelencia.

**3. Tiempo:** Debe entenderse como el compromiso de terminación dentro de un producto dentro de determinado lapso en el proceso de fabricación.

**4. Lugar:** Se refiere al área preestablecida para la realización de la función anterior.

La suma de los elementos señalados anteriormente, nos dará una mayor productividad y por lo tanto conlleva un proceso dividido en las

siguientes etapas: diagnóstico, implementación y evaluación, los cuales se definen de la siguiente manera:

a) **Diagnóstico.** Desde esta etapa el inicio del proceso y su función es determinar el estado actual de la empresa y las metas que se persiguen, ello mediante el análisis del punto de equilibrio sobre los índices de productividad del capital y del trabajo

Por lo anteriormente, es indispensable realizar una descripción de puestos, entendida como la función de cada trabajador a realizar en cada uno de los puestos, debe ser perfectamente determinada en atención a la labor de desempeñar y además es importante una gráfica descriptiva del proceso en la que todo resultado debe registrarse en forma cuantitativa.

b) **Implementación.** Se integra por medio de fases y son las siguientes:

- **Concientización.** Se hace necesario el tomar conciencia de la necesidad de implementación del sistema de productividad, lo cual, abarca a los niveles gerenciales, mandos intermedios y nivel operativo (todos los trabajadores al servicio de la empresa).
- **Dirección.** El sistema debe de estar bien definido y orientado en base a los parámetros determinados en la etapa de diagnóstico.
- **Selección, orientación y capacitación.** De suma importancia es la apropiada selección, orientación y capacitación de los elementos designados para ocupar cualquier puesto operativo y de mando.
- **Ejecución.** Una vez implementado los elementos anteriores se procede a la etapa ejecutiva de este sistema de productividad.

c) **Evaluación.** Evaluar paso a paso los resultados del proceso de productividad implantado, realizando el diseño de un sistema de información que será utilizado por la gerencia, basado en el comportamiento interno y externo de los índices de productividad, que le permita la toma de decisiones en forma eficiente.

A continuación, se mencionan algunos puntos importantes que debe tomarse en cuenta un sistema de información, para la evaluación del sistema de productividad:

- La participación y la actitud de los trabajadores.
- La reducción de las tasas de tiempo improductivo imputable al trabajador.
- La participación de los trabajadores en los grupos de solución participativa de problemas.
  - El desarrollo de las habilidades manuales de los trabajadores.
  - El desarrollo de los conocimientos técnicos de los trabajadores.
  - El uso constante y eficiente de las gráficas de control de proceso.
  - Tratar de llegar a un acuerdo acerca de qué se puede hacer para mejorar cualquier desempeño ineficiente.
  - Selección de la persona mejor calificada para el trabajo.
  - Asignación y delegación apropiada de responsabilidades.
  - Entrenamiento cuando sea necesario.
  - La evaluación debe realizarse en las formas que se mencionan a continuación:

**Periódica.** Debe efectuarse anual, semestral, trimestral, mensual o semanalmente, con el objeto de tomar una medida de los avances de productividad.

- **Total.** La evaluación debe cubrir todas las operaciones, sin limitarse a una o a unas cuantas que parezcan tener dificultades.

Por todo lo antes mencionado, resulta indispensable para implementar un sistema de productividad, al persuadir y negociar con los trabajadores, la conveniencia de instrumentar nuevos métodos de trabajo, que redundarán en una serie de beneficios para la empresa y los trabajadores. Asimismo, resulta trascendental adoptar una nueva actitud que se traduzca en una forma de ser en todo lo relacionado directamente con la producción, su ambiente y sus problemas.

## CAPITULO 2

### MEDIDAS PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES

#### 2.1. La Capacitación y el Adiestramiento.

Los pueblos de la antigüedad, cuya primera etapa culminó con la gran civilización romana, idearon una estructura de trabajo, sobre la base de la habilidad y la destreza en los gremios, que alcanzó pleno auge en la Edad Media, el maestro es poseedor del máximo conocimiento; el oficial ejecuta el trabajo que el maestro le encomienda; el aprendiz va enterándose de la técnica y del arte para manejo de los instrumentos y la transformación de la materia prima en objetos necesarios para el comercio (26).

Francia, Inglaterra y Alemania, con mayor capacitación, originan la estructura Político-Social de la época moderna. Esos países, en auge económico transforman la primitiva agricultura, con técnicas de cultivo, las industrias multiplican fuentes de trabajo para los obreros.

En México, la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 218 disponía que "el contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida", el patrón se aprovechó de tal situación para pagarle a

(26) BRICEÑO RUIZ, Alberto Trabajo Individual del Trabajo, Op. Cit. p. 274

sus trabajadores un salario muy inferior en el periodo de enseñanza, así como también y sin necesidad de que estuviera aprendiendo arte u oficio alguno, sino desempeñando un trabajo que no requería mayor preparación; en la Ley de 1970, se suprimió el contrato de aprendizaje y se consagró como sustituto de capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

En el artículo 132 fracción XVI de la Ley Obrera de 1970, se dispuso: "Son obligaciones de los patrones: organizar permanente y periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores; lo que originó, por no estar reglamentados los periodos en que se realizara dicha capacitación y adiestramiento, la casi nula aplicación de los mismos.

El presidente José López Portillo a finales de 1977 remitió al Congreso de la Unión, una iniciativa de reformas la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, quedando plasmado de la siguiente manera "las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y Adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

En el mes de abril de 1978, el Presidente José López Portillo, envió al Congreso de la Unión, la iniciativa que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal de Trabajo, a fin de reglamentar la norma constitucional relacionada con la capacitación y adiestramiento de trabajadores y con fecha 28 de abril de 1979, salieron publicados en el Diario Oficial de la Federación las reformas a la Ley Federal del Trabajo, en materia de capacitación y

adiestramiento. Que entraron en vigor el primero de mayo del año mencionado, creándose el **capítulo III bis** llamado "**De la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores**" que regula los derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores en esta materia.

En virtud de que en la Ley Federal del Trabajo de 1970 no define el concepto de capacitación y adiestramiento, la doctrina los ha distinguido de la siguiente manera: **capacitar** es proporcionar al trabajador tanto en teoría como en la práctica elementos que en vía de promoción pueda ocupar una vacante superior al puesto que desempeña, y **adiestrar** es actualizar los conocimientos y habilidades del trabajador en el puesto que desempeña (27).

Gramaticalmente, el diccionario de la Real Academia Española, define dichos conceptos de la siguiente forma: **adiestrar**: hacer diestro, enseñar, instruir, guiar encaminar; y **capacitar**: hacer a uno apto, habilitarlo para una cosa, por lo que concluimos que los vocablos enseñar y hacer aptos, instruir y habilitar entrañan, por su propia acepción, la idea de transmisión de conocimientos y destrezas para poder aplicarlos. Esta transmisión de conocimientos y destrezas pueden ser tanto para aprender un nuevo puesto como para conocer mejor el puesto que se desempeña, por lo que, aunque gramaticalmente las palabras no signifiquen lo mismo, la distinción es irrelevante jurídicamente hablando.

Podemos entender que la capacitación y el adiestramiento es aquella en que los trabajadores aprendan los conocimientos y destrezas de un trabajo

---

(27) MUÑOZ RAMON, Roberto Trabajo del Trabajo. Tomo II, Porrua, Mexico 1983, p. 223

nuevo o que mejoren los conocimientos y destrezas de un trabajo que ya conocen.

La finalidad de aprender los conocimientos y destrezas de un trabajo nuevo, se establece en la fracción II del art. 153 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "La capacitación y el Adiestramiento deberán tener por objeto: preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación", y en el del artículo 153-E, que prevé el caso de que "el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta de la ocupación que desempeñe". La finalidad de mejorar los conocimientos y destrezas de un trabajo que los trabajadores ya saben, se establece en la fracción I, del artículo 153-F de la ley, que prescribe "la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto: actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella"

Los artículos 153-A y 153-F fracción V establecen que la capacitación y adiestramiento tiene como finalidad y objeto elevar el nivel de vida de los trabajadores e incrementar la productividad, aunque, como posteriormente se estudiará, el patrón, el patrón si tiene la obligación de proporcionar la capacitación y el adiestramiento a sus trabajadores, como lo establece el artículo 132 fracción XV de la Ley y los trabajadores no tienen dicha obligación.

**Derechos y obligaciones de los patrones y trabajadores.** El artículo 123 apartado A fracción XIII de la Constitución establece que: Las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento para el trabajo". El precepto

constitucional impone la obligación de proporcionar a sus trabajadores la capacitación y el adiestramiento sólo a los patrones que tienen el carácter de empresas. Sin embargo, el artículo 132, fracción XV de la Ley Federal del Trabajo, al reglamentar el precepto constitucional antes mencionado, estipula que los patrones -no sólo los patrones empresarios- están obligados a "proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores".

Como podemos ver, el legislador incurrió en un error de técnica jurídica al utilizar la palabra "empresa" que es un concepto de tipo económico y de tipo limitativo como lo establece el artículo 16 de la Ley Obrera que a la letra dice; "para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa, la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios". eso trae como consecuencia que se presente confusiones en virtud de que si la autoridad, en un momento determinado, pretendiera aplicar las normas relativas a capacitación y adiestramiento a los patrones, resultaría inconstitucional tal aplicación para aquellos que no quedan encuadrados dentro del concepto de empresa, como los patrones personas físicas, los patrones de los trabajadores domésticos, los sindicatos, las Sociedades Civiles y Asociaciones Civiles, sin fines de lucro y otros más.

Por lo tanto, en la reforma constitucional se debió haber empleado el concepto patrón, que es más amplio y el cual está consagrado en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o más trabajadores" y no el término empresa.

La Ley Federal del Trabajo dejó a plena y libre voluntad de cada uno de los trabajadores decidir si aceptan o no ser capacitados y adiestrados, por

lo que podemos decir que los trabajadores están facultados, no obligados a capacitarse y adiestrarse y simplemente el trabajador puede negarse, sin ninguna responsabilidad a capacitarse y adiestrarse. El haber dejado a la voluntad de los trabajadores decidir si se capacitan o adiestran, ha causado gran indiferencia en la mayoría de ellos para alcanzar su propia formación y superación personal "Ya es hora -afirma Nestor de Buen- de que también el trabajador sea considerado como hombre con responsabilidades sociales, mayor de edad y no un sujeto endeble, incapaz que exige una protección enfermiza y una tutela permanente. Si es necesario, porque lo es, que en nuestro país se incremente la productividad, obliguese a los trabajadores a que se preparen y evitar se sigan adoptando aptitudes incongruentes con las dramáticas exigencias del tiempo en que vivimos" (28).

La capacitación y el adiestramiento, así como es un derecho del trabajador, también debe ser una obligación del mismo, por lo cual el trabajador adquirirá el compromiso de ser más productivo y éste se verificará en la práctica por una comisión mixta de productividad, que deberá integrarse en cada empresa.

Asimismo, es necesario generalizar una nueva cultura de capacitación, productividad y calidad que convenga a los empresarios, tanto de la necesidad de solidarizarse con el mejor desarrollo de los niveles de preparación de los trabajadores a su servicio, como de evidentes beneficios que su propia empresa obtendrá con un mejor desempeño de sus trabajadores y no solamente capacitar y adiestrar por la obligación que la Ley establece.

---

(28) DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México 1979, p. 270

Por otra parte, esa nueva cultura, debe ser adoptada también por los propios trabajadores, que con su empeño y deseo de superación, se logre el mejor aprovechamiento de la capacitación y adiestramiento y así obtener beneficio para ambas partes.

## **2.2. LA MOTIVACION.**

La motivación desempeña un papel muy importante en el nivel de productividad de los trabajadores, el cual, a su vez, influye en el logro de objetivos establecidos por una empresa productora o distribuidora de bienes o servicios.

Para que un trabajador se esfuerce en sus labores es necesario que encuentre motivaciones para hacerlo, el problema central de la moderna administración de personal es lograr que el trabajador quiera cumplir su tarea con la mayor eficiencia y coordinadamente con los demás. Se han desarrollado técnicas que tienden a despertar en el trabajador motivos auténticos y eficaces para ello, a motivarlo adecuadamente para desarrollar sus habilidades, para trabajar con la mayor productividad posible en la producción o distribución de bienes y servicios.

El problema fundamental de la motivación está en como crear una situación en la que los trabajadores puedan satisfacer sus necesidades individuales, mientras trabajan para alcanzar las metas de la empresa. Este problema se resolverá en cada empresa, de acuerdo a la buena imaginación de sus patrones y trabajadores.

La palabra motivación se deriva de una voz latina que significa "lo que pone en movimiento", es decir, lo que impulsa a la acción (29).

Motivar, se ha dicho, es lograr que las personas deseen algo con tal intensidad que se provoque en ellas una acción espontánea, concreta y efectiva para adquirirlo o rechazarlo.

Cimmino, considera que: "La motivación... es el procedimiento psicológico que... provoca acciones directas para la consecución de un fin" (30).

Antonio García Valencia hace notar que la motivación "constituye un conjunto de factores bio-psico-sociales que impulsa el individuo hacia sus metas (31).

A Marzi, resume: " Se concuerda, de manera general, en considerar la motivación como el conjunto de fuerzas que impulsan a los individuo hacia un objetivo, determinando su comportamiento y sus conductas. Es lógico que la motivación tenga aspectos biológicos, psicológicos, sociales y aún patológicos... En consecuencia, la motivación es un proceso que provoca un comportamiento dado o que modifica el comportamiento presente. La motivación actual como un impulso de la conducta humana. Corresponde a un proceso que comienza cuando el individuo recibe un estímulo, ya sea del medio, ya de su propio mundo interior. Ese estímulo se vuelve percepción de un objetivo a alcanzar, porque satisface una necesidad. Su papel se termina cuando la conducta del sujeto está orientada hacia su objetivo, y se

(29) AGUIRRE, Amado *Apuntes de Psicología Industrial*, C.P.R.M. Diana, México 1985, p. 10

(30) MOXHER, F. Y CIMMINO, S. *Ciencia de la Administración*, Rialp, España 1961, p. 521

(31) GARCÍA VALENCIA, A. *Las motivaciones del Servidor Público en el Trabajo Administrativo*, Periódico El Día 28 de Julio de 1965.

transforma así en medio para su realización"<sup>(32)</sup>

La motivación entendida como la manera individual de reaccionar ante los estímulos, puede ser utilizada como un instrumento en la administración de personal, y en este caso, "su papel consiste en dirigir la conducta de los trabajadores hacia metas que coinciden con los objetivos de la unidad administrativa" <sup>(33)</sup>.

Y así podemos decir que la motivación, es una medida para incrementar la productividad de los trabajadores, al encontrar éstos, los motivos suficientes para hacerlo.

**Sistemas de motivación.** Los sistemas de motivación más comunes son: como los señala Luis Felipe Martí <sup>(34)</sup>, autoritarismo, paternalismo, convenio implícito, competencia y procurar la satisfacción en el trabajo.

**Autoritarismo.** Este sistema es el tradicional, pero afortunadamente en la actualidad son pocas las empresas que lo utilizan, por ponerse en práctica a base de estímulos negativos: "Este procedimiento consiste en obligar a las personas a trabajar, amenazándolas con despedirlas si no lo hacen"<sup>(35)</sup>.

**Paternalismo.** Consiste en procurar elevar la moral de los trabajadores

(32) NUTTIN, J. Marzi, A y otros La motivación. Proteo Argentina 1965 p. 9 y 12

(33) WURTZEL, Herbert La motivación en el Trabajo. Emson, México 1970, p p 1 y siguientes

(34) MARTI, Luis Felipe Los Incentivos... un Medio para Favorecer la Productividad y el Desarrollo de los Trabajadores. Teas UTA México 1969, p. 79

(35) STRAUS Y SAYLES Personal Los Problemas Humanos de la Dirección. México 1964, Herrero, p 123

tratándolos paternalmente, es decir, decidiendo por ellos lo que más les conviene y esperando que por agradecimiento estarán más contentos y trabajadores, la cual: "Presupone una minoría de edad en todos ellos" (36).

**Convenio implícito.** Este sistema consiste en un convenio no implícito entre los supervisores y los trabajadores, que tienen como fin sobrellevar la supervisión y el trabajo de tal modo que no se causen molestias uno a otros.

Este sistema al igual que los dos anteriores, considera al trabajo como algo desagradable.

**Competencia.** En este sistema se estimula al trabajador a superarse por medio el otorgamiento de algún premio, que puede ser un ascenso, un mejor salario a través de incentivos económicos u otros medios (37).

**Procurar la satisfacción en el trabajo.** Este sistema trata de que los trabajadores satisfagan sus necesidades a través de proporcionarles oportunidades para ello, en el mismo trabajo. "No se trata de darle al trabajador sino la oportunidad de que el mismo logre su propia satisfacción" (38) Y esta es la mejor forma de motivar al trabajador ya que realiza sus labores por su propio interés personal.

Podemos decir que las necesidades materiales y psicológicas, cuya satisfacción es de mayor importancia para el desarrollo de los trabajadores,

---

(36) MORFIN HIERRO, Jorge. Apuntes de Administración de Personal, Privada México, 1966 p. 51

(37) STRAUS Y SAYLES, Personal, Los Problemas Humanos de la Dirección p. 136

(38) MORFIN HIERRO, Jorge, Apuntes de Administración Personal p. 53

son: La necesidad de seguridad en el empleo, la de satisfacción justa de sus reclamaciones, la de ser remunerado equitativamente, la de progresar, la de tener buenas relaciones con sus compañeros y superiores, la de reconocimiento de sus méritos, la de ser productivo, la de desarrollar su iniciativa, la de comunicación, la de buenas condiciones de trabajo y la participación.

“La solución al problema de cómo y que oportunidades se pueden proporcionar a los trabajadores para satisfacer sus necesidades, a la vez de favorecer el aumento de la productividad, consistirá en promover las relaciones humanas, que aplicándolas debidamente a cada trabajador y utilizándolas como política general de la administración y particularmente de la administración de personal y de las relaciones laborales, proporcionar oportunidades a los trabajadores de satisfacer sus necesidades materiales y psicológicas y así, podrán elevar sus niveles de productividad” (39) Para que se pueda motivar a un trabajador, para que sea productivo y tenga interés de capacitarse y adiestrarse, el patrón requiere conocer con mayor profundidad las necesidades emocionales del trabajador, la seguridad, la permanencia a una educación, la oportunidad de crecimiento, la satisfacción en lo que hace, etc. y sus necesidades económicas que sería un mayor ingreso, necesidades de bienes materiales, tales como vivienda, medios de transporte, etc.

Una vez que el patrón identifique de cada uno de sus trabajadores que quiera promover su deseo de capacitarse y adiestrarse para alcanzar una mayor productividad, podrá adaptar los mecanismos necesarios para

(39) HIZMAN VALDIVIA Isaac, *La Sociología de la Empresa*, Jus, México 1963, p. 126

satisfacer las necesidades más importantes del trabajador, sin perder de vista que el patrón no debe confundir sus propias necesidades con las de ellos.

### **2.3.El Salario.**

Sin la colaboración del hombre la producción es imposible, la calidad y la cantidad de la producción dependen principalmente de él, de su trabajo, sus conocimientos y experiencia y como el elemento humano es decisivo para el éxito o el fracaso de una empresa, vemos la necesidad de despertar en los diferentes trabajadores el interés y el deseo de mejorar la productividad.

A cambio de su trabajo, el hombre espera, además de su salario contar con:

- Reconocimiento de sus esfuerzos y méritos individuales.
- Oportunidad de ascender o de mejorar económicamente.
- Seguridad para él y los suyos.

#### **Estructuración de su sistema adecuado de salarios**

Para que un salario sea adecuado, es decir, para que pueda cumplir de una manera correcta sus diferentes funciones, debe responder a un cierto número de condiciones. Estas condiciones se clasifican, según su naturaleza en tres grupos:

**Condiciones psicológicas.** Son los requisitos que satisfacen el alma humana, sus facultades y sus funciones:

a). El sistema de salario debe ser comprendido por el trabajador y resultar fácil de calcular por el mismo.

b). El sistema debe ser conocido con anterioridad a la ejecución del trabajo.

**Condiciones económicas.** Desde el punto de vista económico, lo que le interesa al trabajador es el poder adquisitivo de su salario; lo que le interesa al empresario es la relación entre salarios y productividad.

El sistema de salarios debe de tomar en cuenta:

- La productividad del trabajador.

“Los sistemas de remuneración que nos parecen mejor adaptados son los que ha buen salario de base, en función del tiempo empleado y de la categoría del obrero, añaden una prima que tiene una relación directa con la productividad (40)

- El cansancio de los trabajadores
- El desgaste del material.

### **Condiciones sociales**

El sistema de salarios debe cubrir los requisitos que la sociedad le impone a los trabajadores por vivir en sociedad:

---

(40) DANTY LAFRANCE, Louis Práctica de la Remuneración del Trabajo, Real, España 1960, p. 49

- El salario debe permitir al trabajador satisfacer sus necesidades vitales.
- El salario debe asegurar la vida de su familia.
- El salario debe garantizar la seguridad de su familia.
- El salario debe evitar el cansancio y prever el descanso.

Aunado a lo anterior debemos de tomar en consideración lo siguiente:

- Primeramente, veamos el significado etimológico de la palabra salario: "La voz salario, derivase de la latina salarium, de sal, que significa estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de sus servicios o trabajo" (41)

- Como hemos dicho al iniciar el capítulo primero del presente trabajo de investigación, dentro del concepto genérico de trabajador y salario, podemos distinguir, atendiendo al punto de vista de la naturaleza del trabajo dos clases de trabajadores y salario.

Los obreros, cuya principal característica es el hecho de realizar un trabajo de tipo material fundamentalmente y a quienes se les paga un salario, considerando como la remuneración de toda actividad productiva del hombre, por hora a destajo o por día y normalmente se liquida cada semana.

Los empleados, que a diferencia de los anteriores, desempeñan una labor más bien de tipo intelectual y que generalmente de relacionan con las

---

(41) ASHWORTH, William Breve Historia de la Economía Internacional. Fondo de Cultura Económica, España 1979 p 210

labores de naturaleza administrativa en las empresas y a quienes se les paga un sueldo por mes o quincena. Esta es la diferencia sociológica entre salario y sueldo y la Ley Federal del Trabajo la reconoce en el artículo 88.

- Económicamente hablando, el salario es la remuneración del factor trabajo, cuando éste es proporcionado a un sujeto dependiente y ligado a una empresa mediante un contrato que puede ser escrito o verbal y en el cual la parte que proporciona su trabajo no asume los riesgos propios de las actividades empresariales y así para Mitholf (42) "el salario es el precio que se compra la mercancía trabajo".

- El artículo 123 Constitucional, apartado A, fracción XXVII inciso B) declara nula la cláusula que fija un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cabe resaltar que el salario remunerador para cada persona solo puede establecerse analizando detenidamente todos y cada uno de los elementos que interfieren para su constitución como pueden ser: humano, técnicos y económicos. El salario remunerador se encuentra regulado por el artículo constitucional antes fijado como mínimo por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Mencionado, así como por el artículo 85 de la Ley Obrera, el cual establece que será considerado como salario remunerador, aquel que no sea menor al Doctrinalmente podemos hablar de salario justo, siendo aquel "satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las de orden material, moral, social e intelectual, el que posibilita al hombre de vivir intensamente, educar a sus hijos y contribuye a la grandeza espiritual de su

(42) IAZI, I.T.T. Henry. La Economía en una Lección. Empires. México 1985 p. 200

pueblo y de la humanidad y al progreso general de los hombres" (43)

- Salario por su percepción:

**Salario Real.** Consiste en la suma de bienes o servicios que puede procurarse el trabajador a cambio de su trabajo.

**Salario nominal.** Es la cantidad de dinero que el trabajador recibe como retribución de su trabajo.

- Salario por su forma de pago:

**Salario en dinero.** Es aquel que se paga en su totalidad en moneda de curso legal.

**Salario en especie.** Es aquel que comprende géneros o mercaderías se encuentran prohibidas en la legislación mexicana, según se desprende del artículo 123 fracción X constitucional.

**El salario y su Regulación en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

El artículo 123, apartado A, fracción VI Constitucional, regula a los salarios mínimos y señala que los mismos podrán ser de dos clases o categorías: Generales y Profesionales, los primeros son: Aplicables a las diferentes zonas geográficas y los segundos se aplican dependiendo de la rama industrial que se trate.

(43) DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ob. Cit., p. 57

El párrafo segundo de la fracción VI del artículo que comentamos señala las características y elementos del salario mínimo y establece que el mismo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades de toda una familia, lo cual no es acorde con la realidad social, cultural y económica en que vive actualmente nuestro país.

Para terminar la fracción VI del artículo antes señalado, establece que el órgano encargado de la fijación de los salarios mínimos generales y profesionales aplicables dentro de la República Mexicana es la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (44)

**El salario y su regulación en la Ley federal del Trabajo.** De conformidad a lo establecido por el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, define al salario y textualmente menciona que: "El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo", y asimismo establece la forma en que se integra el salario en su artículo 84 del mismo ordenamiento, que a la letra dice: El salario no solamente se encuentra integrado por el dinero en efectivo que le es entregado al trabajador a cambio de su trabajo, sino que 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".

El artículo 83 de la Ley establece cuatro tipos de salarios:

**1. El salario por unidad de tiempo.** Es aquel en que la retribución

---

(44) DEL HIERRO, Claudia. *Crisis del Salario Mínimo en México*. México 1992. p. 109

se mide en función del tiempo, del número de horas que el trabajador está a disposición del patrón, a fin de prestar sus servicios, independientemente por los resultados que obtenga.

**2. El salario por unidad de obra.** Es aquel en que la retribución se mide en función de los resultados de trabajo que preste el trabajador y también es conocido como salario a destajo.

El salario por unidad de obra dice Adam Smith "es agotador y perturba seriamente la salud"<sup>(45)</sup>. Para Carlos Marx "este tipo de salario se prestaba a una mayor explotación del trabajador"<sup>(46)</sup>.

El salario por unidad de obra o destajo, es todo lo contrario a las ideas que menciona Adam Smith y Carlos Marx, en virtud de que el trabajador puede obtener más ingresos por su trabajo, lo cual dependerá de su esfuerzo, tiempo y responsabilidad, que se verá reflejado en su productividad, beneficiando de igual manera a la empresa, toda vez que ésta incrementará su producción y calidad de bienes y servicios.

**3. Salario a comisión.** Es aquel en el que se le cubre al trabajador un porcentaje o prima pactado sobre el valor de la mercancía o productos vendidos, o bien sobre el pago inicial o periódicos, por último puede convenirse los tres tipos de primas, como se desprende el artículo 286 de la Ley federal del trabajo.

---

(45) SMITH, Adam *La Riqueza de las Naciones*, Fondo de Cultura Económica, México 1985, p. 243

(46) MARX, Carlos *El Capital* Porrua, México 1981, p. 157

**4. El salario a precio alzado.** El salario a precio alzado, es aquel en que la retribución se mide en función de la obra que el patrón se propone ejecutar, presentando características tanto del salario por unidad de tiempo y de obra, del primero porque la prestación del trabajo se cumple en diversas jornadas de ocho horas, debiendo percibir cuando menos el salario mínimo y del segundo porque existe una fijación del salario en función de la obra por realizar.

Es una forma de salario cada vez menos utilizada y la Ley de la materia no lo reglamenta, ni determina sus características (47).

#### **El salario mínimo.**

Las "Necesidades Normales" que debiera cubrir el salario mínimo se establecen en los artículos 90 y 562 de la Ley Federal del Trabajo, relacionados con la fracción VI del artículo 123 Apartado A de la Constitución, que al definir lo que debe cubrir el salario mínimo, utilizan el término de "necesidades normales", entendiéndose por éstas:

Necesidades del orden material son: La habitación, alimentación, transporte, menaje de casa y vestido.

Necesidades de orden social y cultural son: Concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, escuelas de capacitación, centros culturales, asistencia a bibliotecas y educación obligatoria de los hijos.

---

(47) DEL HIERRO, Claudia *Crisis del Salario Mínimo en México*, p. 100

**Salario Mínimo General.** Los salarios mínimos generales son determinados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, por regla general cada año y como excepción, cuando las condiciones económicas, políticas y sociales así lo exijan podrán revisarse y modificarse su monto en cualquier momento y es aplicable a todos los trabajadores del área o áreas geográficas en las que se determine su vigencia.

**Salarios mínimos profesionales.** Son aquellos salarios aplicables a ciertas profesiones, oficios o trabajos especiales que requieren cierta capacitación o especialización y en consecuencia, no se les pueda aplicar los mismos montos previstos para los salarios mínimos generales.

Los salarios mínimos profesionales igualmente son aplicables a diversas ramas determinadas de la actividad económica dentro de una o varias áreas geográficas.

**La realidad de los salarios mínimos.** La finalidad del salario mínimo general así como del profesional, es el garantizar al trabajador la satisfacción de necesidades del primer orden, las cuales son detalladas en forma ejemplificativa más no limitativa en la Ley Federal del trabajo y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, necesidades que en la actualidad no son satisfechas por dicho salario mínimo, toda vez que el mismo no es suficiente para cubrir de lo necesario para subsistir a una sola persona y mucho menos a una familia completa.

Uno de los más grandes problemas que afronta el salario en la ciudad de México y en todo el país, es la economía informal o ambulante, que ha desvalorizado la estabilidad en el trabajo y los derechos que complementan al

trabajo estable de una empresa (tales como IMSS, INFONAVIT, AFORES, etc.), restándoles importancia por la facilidad que existe para la percepción de ingresos mayores al salario mínimo en este tipo de economía. Por esta razón, cada empresa productora o distribuidora de bienes o servicios deberá hacer su mejor esfuerzo en los incrementos salariales que otorgue a sus trabajadores, dentro de sus posibilidades y dentro de la recompensa que cada trabajador merezca por el trabajo realizado, para poder motivarlos e incentivarlos y que así sean más productivos.

### **Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.**

El artículo 123 apartado A, fracción VI Constitucional, establece que: "Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones".

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es un organismo descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya función es la de realizar estudios e investigaciones tendientes a la fijación de los salarios mínimos generales y profesionales (48). Dicha Comisión es una autoridad y en consecuencia la resolución que emite la misma al fijar los salarios mínimos legales tiene fuerza obligatoria (49).

"La principal razón por la cual el salario mínimo ha sufrido pérdidas

(48) Diario Oficial de la Federación. Tono CXXLII. Número 12

(49) Estudios de Algunos de los Problemas que Mantienen la Fijación de los Salarios Mínimos en México : 8

en el poder adquisitivo, es la hiperinflación que ha sufrido el país desde el año de mil novecientos setenta y cinco hasta la fecha (50), en razón de las políticas económicas puestas en marcha por el gobierno de la república, que se basan en el control de salarios y precios del ahora llamado desde el 21 de octubre de 1992 "Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo"(50) entre los sectores público, privado y obrero, actualmente todavía no se estabiliza el poder adquisitivo de la clase trabajadora.

Aún cuando a partir de la aplicación del pacto trilateral celebrado entre los tres sectores de la población, firmado por primera vez a finales de 1988, se ha logrado disminuir el índice inflacionario, se han reducido las tasas de interés, lo que implica que no se ha recuperado el poder adquisitivo de los trabajadores perdido a lo largo de los años, no obstante lo anterior se considera que los mexicanos podemos ser más productivos y sacar adelante a nuestro país.

**Necesidad de Permanencia del Salario Mínimo.** El salario mínimo debe seguir existiendo ya que es una garantía constitucional de las denominadas sociales, así como por las siguientes razones:

- El salario mínimo, es cada vez menos utilizado por el patrón que intenta mantener controles de calidad y productividad competitivos a nivel nacional e internacional, sin embargo, sí beneficia a los trabajadores, porque saben que existe una cantidad de dinero que como mínimo, deben ganar como consecuencia de una jornada diaria de trabajo.

---

(50) Banco de México, Periódico Excelesior De Fecha 30 de Diciembre de 1992.

- El salario mínimo es toda una estructura de referencia en nuestra legislación, en cuanto a multas laborales y de todo tipo, cotizaciones al IMSS, al INFONAVIT, indemnizaciones y requisitos legales, etc. Por lo que no debe de desaparecer.

- Si desapareciera el salario mínimo, originaría que el sector patronal abusara y retribuyera con cantidades desproporcionadas a sus trabajadores por el trabajo realizado.

El salario mínimo debe seguir existiendo como una garantía para el trabajador en base a una jornada laborada y dicho salario se podrá incrementar con cantidades adicionales de dinero que se otorguen a los trabajadores en relación directa con sus niveles de productividad.

### 2.3. Los incentivos.

Dentro de la política salarial de la empresa, los incentivos constituyen ya un elemento esencial, tanto que su función obedece a motivar al trabajador para el logro de los resultados y en otras palabras, a que sea más productivo. Si se destaca en estos momentos la productividad como una necesidad apremiante en las empresas, no cabe duda que los sistemas de incentivos para los trabajadores, no solo han mejorado, sino que seguramente adquirirán nuevas modalidades.

Los sistemas de remuneración por rendimiento o planes de incentivos tienen en cuenta como punto principal la productividad del trabajador y para el establecimiento de normas que permitan en forma práctica y objetiva remunerar la productividad como parte integrante del salario, se ha

desarrollado una serie de técnicas que la Oficina Internacional del Trabajo ha denominado Remuneración por Rendimiento, pretendiendo llevar al trabajador a participar en los resultados de la productividad y en las ganancias que esto supone, por lo que cada empresa en particular y dependiendo de la naturaleza del trabajo que se desempeña y la opinión de las partes interesadas, podrá decidir qué sistema logrará una mayor productividad de sus trabajadores.

Los planes de incentivos han sido creados para promover el incremento de la productividad de los trabajadores y de una manera general, se pueden clasificar de la siguiente manera:

A. Planes no económicos.

B. Planes económicos

A su vez se subdividen los planes no económicos en:

a. Planes económicos indirectos

b. Planes económicos directos.

Y asimismo, los planes económicos se subdividen en:

1. Remuneración individual

2. Remuneración colectiva.

A continuación se hará un breve estudio de cada uno de planes de incentivos.

- **Planes de incentivos no económicos.** Este tipo de planes está destinado a operar sobre las necesidades morales de los trabajadores, por esto también se llaman incentivos morales y para lograr sus fines, se ha recurrido a diversos medios, entre los cuales podemos citar los siguientes:

- Conferencias de carácter general que interesen a los obreros
- Salones de descanso
- Bibliotecas
- Registros públicos de la productividad de cada trabajador y de la empresa.
- Listas de honor.
- Certificados y diplomas.

#### B. Planes de incentivos económicos.

a. **Planes de incentivos económicos indirectos.** Estos planes de incentivos, están elaborados para lograr un aumento de la productividad haciendo que los trabajadores laboren en buenas condiciones de trabajo y no se relacionan directamente con la producción; como ejemplo tenemos:

- Política de ascensos relacionadas con la productividad del trabajador.
- Derechos de autor, patentes y marcas para trabajadores que aporten mejoras en la tecnología, sistemas y procedimientos de la empresa.
- Salarios altos.
- Salario mínimo garantizado.
- Premios de puntualidad y asistencia.

La desventaja de estos incentivos financieros indirectos, es que el empleado no los relaciona con la producción y además, acaba de considerarlos como un derecho adquirido.

**b. Planes de incentivos económicos directos.** Están diseñados para que los trabajadores, relacionen directamente sus aumentos en la productividad, con el incentivo que van a percibir. Los planes de incentivos económicos directos, también llamados de remuneración por rendimiento para que tengan éxito, deben reunir las siguientes características:

- Ser fáciles de comprender para el trabajador.
- Ser económicos de administrar
- Deben ofrecer un incentivo real para los trabajadores.
- Deben estipular un sueldo mínimo garantizado.

Los planes de incentivos financieros directos se dividen en dos grandes grupos:

1. Remuneración individual
2. Remuneración colectiva.

**1. Remuneración individual.** Es aquella en virtud del cual la remuneración es la que se emplea en la mayoría de las empresas en México y a su vez la podemos clasificar en dos partes.

**a. Salario por unidad de tiempo:** En este sistema se remunera al trabajador proporcionalmente al tiempo que el trabajador permanece en el trabajo, tomando en cuenta el minuto, la hora, el día, la semana, la quincena,

el mes o el año. No existe ninguna relación con la cantidad de trabajo realizado. Se recomienda aplicarlo:

- Cuando el trabajo es muy diversificado o la producción es inestable es muy costoso fijar tiempos fijos.

- Cuando la calidad es más importante que la producción.

**b. Salario por unidad de obra.** En este sistema, el salario del trabajador se relaciona directamente con el trabajo realizado, se recomienda aplicarlo:

- Cuando los cambios de la producción son poco frecuentes.

- Cuando se pretende incrementar la productividad de los trabajadores.

Todos los planes tienen ventajas y desventajas, por lo que debe de elegirse el más apropiado para cada empresa, los planes que en la actualidad tienen más aceptación son los de: **"Sueldo base garantizado con destajo a partir del 100% de rendimiento"** y el sueldo garantizado, con prima de nivel fijado con anticipación (51).

Estos planes de salarios por unidad de obra se resumen a continuación:

---

(51) Centro Nacional de Productividad. Salarios e Incentivos. México 1977, p. 14.

-El salario aumenta en la misma proporción que el rendimiento del trabajador.

- Destajo por pieza. El salario por pieza producida, independientemente del tiempo empleado. Antes de aplicar este sistema, todo empresario deberá realizar el minucioso estudio de tiempos y movimientos, a fin de prever el tiempo que se llevará el trabajador en realizar una tarea específica y poder determinar un presupuesto pieza del trabajo que se empieza a realizar, asegurándole al trabajador el precio de pieza producida. Es necesario que este estudio de tiempos y movimientos, se realice con mucha precisión para evitar inconformidades y desconfianza del obrero.

- Si el tiempo calculado es demasiado escaso, el obrero no podrá alcanzar un salario suficiente por más esfuerzo que haga.

-Si el tiempo calculado es demasiado amplio, el obrero se da cuenta que sin hacer esfuerzo, obtendrá un salario presupuestado.

**b. Sueldo base garantizado con destajo a partir del 100% de rendimiento.** Es igual al de destajo, pero garantiza un sueldo base al trabajador, por lo que consideramos que es el sistema ideal para lograr una mayor productividad del trabajador.

2. En el segundo grupo, el salario aumenta en una proporción mayor al rendimiento del trabajador.

**a. Sueldo base con destajo diferencial a partir del 100% de rendimiento.** Además del sueldo base garantizado, el trabajador recibe una prima constante, por cada pieza producida más allá de una productividad de 100%. Sin embargo la prima es mayor que este aumento en la productividad.

**b. Sueldo base alto sin destajo.** Se basa en el principio de pagar salarios muy altos, pero de exigir a los trabajadores un esfuerzo y una habilidad que correspondan a dicho trabajador.

**3. En el tercer grupo, el salario aumenta en una proporción menor al rendimiento del trabajador.**

**a. Sueldo base garantizado con destajo a partir de la iniciación de la producción.** Además del sueldo base garantizado, el trabajador recibe un incentivo por cada pieza producida. El incentivo es pequeño, del orden del 20% del salario base.

**b. Sueldo base con productividad inferior al 100%.** Si el trabajador no llega a una productividad de 100% recibe su salario básico, si sobrepasa este nivel se le paga un destajo por pieza, pero en proporción menor al aumento obtenido.

**4. En el cuarto grupo, el salario varía en una proporción diferente a los diferentes niveles de producción.**

**a. Destajo con prima a partir de un nivel fijado con anticipación.** Se paga a destajo por pieza sin garantizar un sueldo básico. Cuando el trabajador alcanza el rendimiento en que se le fijó, se aplica una nueva tarifa y le concede un precio por pieza producida mucho más elevada cuando el número de piezas fabricadas en un tiempo determinado alcance el estándar de producción o lo sobrepase, esto significa que un mismo producto tiene dos precios diferentes.

**b. Sueldo base garantizado, con prima a partir de un nivel fijado con anticipación.** Se garantiza un sueldo básico y cuando el trabajador alcanza un nivel de productividad, se le concede como prima un cien por ciento de su sueldo básico.

Cuando sobrepase este nivel, puede pagarse un salario más alto, es un muy buen sistema de remuneración.

**3. Remuneración Colectiva.** Es aquella que es todo sistema usado para repartir entre un grupo de trabajadores o entre toda la empresa, ciertas sumas calculadas en función de las utilidades de la misma. Este sistema es utilizado por las sociedades cooperativas, que en la actualidad son muy escasas y contienen una filosofía eminentemente comunistas del reparto de las ganancias.

Al establecerse un plan de incentivos, se pueden obtener grandes aumentos en la productividad de los trabajadores, por lo que se recomendaría a una empresa que necesite establecer un plan de incentivos, que previamente llevara al cabo las siguientes medidas, para que el mismo tenga éxito:

- Capacitar y adiestrar a todos los trabajadores que vayan a ser incluidos en el plan, tratando que sean la totalidad.
- Motivar a los trabajadores con mejores relaciones humanas.
- Medir el tiempo que es necesario para producir una unidad para obtener tiempos tipo.
- Establecer una estrategia operativa adecuada.
- Instalar un sistema eficiente de sugerencias.
- Establecer un control de calidad.

- Establecer un sistema que permita una eficiente programación de la producción.

- Establecer un sistema efectivo para contar y controlar las unidades producidas por cada trabajador.

- Cimentar los salarios básicos en una evaluación de puestos.

- Establecer la unidad que se empleará para pagar los incentivos.

- Trazar las gráficas que representen tal plan.

- Concluir que el costo de instalar el plan, resultará inferior a las utilidades generadas por el aumento de productividad.

#### **Los salarios con incentivos pueden reportar:**

Beneficios al empresario:

- Reducción de costos con igual o mejor calidad.

- Aumento de productividad por trabajador.

Beneficios al trabajador:

- Aumento de ingresos en proporción a sus habilidades y deseo de trabajar.

- Mayor reconocimiento por el aumento que logre en la calidad y cantidad producida.

Beneficios al consumidor:

- Costo más bajo del producto igual o mayor calidad del mismo.

Considerando que el concepto de productividad no se encuentra establecido físicamente en las condiciones de trabajo u obligaciones que determina la Ley Federal del Trabajo, podemos apreciar que no existe en dicha legislación mayor prestación vinculada con la productividad, que la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa -cuya

**ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA**

naturaleza no es la de una prestación-, que de una u otra manera se deriva precisamente de la productividad alcanzada por los trabajadores en la empresa, entre otros factores.

La participación de utilidades tiene como vínculo con la productividad, incluso no es el único elemento que la genera y pudiera suceder que a pesar de haber alcanzado a los trabajadores importantes niveles de productividad en la empresa, atendiendo a circunstancias ajenas a éstos, no se reflejarán utilidades en ese ejercicio, circunstancia que permite explicar la diferencia entre dicho concepto y los incentivos a la productividad.

La política salarial dirigida a la productividad deberá fundamentarse en la relación de prestaciones dirigidas a la productividad, en donde caben tantas estrategias y parámetros como técnicas existen, adecuadas a cada tipo y tamaño de empresa.

**Diferencias del incentivo con las prestaciones.** En la contratación colectiva los incentivos tienen una naturaleza diversa de las prestaciones, toda vez que estas últimas forman parte de una estructura salarial y son otorgadas normalmente a todos los trabajadores; se puede decir que en otros términos, que forman parte de la contratación misma en cuanto al elemento salarial se refiere. Por su parte, los incentivos, si bien son ofrecidos a los trabajadores en general, no siempre son otorgados a éstos en su conjunto, ya que su obtención depende del logro del objetivo señalado por la empresa para hacerse acreedor a dicho incentivo, en tanto que las prestaciones se otorgan simplemente por la calidad de trabajador dentro de la empresa. Para ilustrar la aseveración anterior, podríamos enunciar que tienen carácter de prestaciones entre otras las siguientes:

- Ayuda para transporte.
- Seguro de vida.
- Subsidio por incapacidad
- Préstamos personales
- Becas educacionales.
- Ayuda para gasto de matrimonio
- Despensas.
- Servicio de comedor.

Y entre los incentivos podemos citar los siguientes:

- Premios por asistencia
- Premios por puntualidad
- Premios por productividad
- Compensación por antigüedad
- Premios por calidad.

Como puede apreciarse en esta última lista, el trabajador se ve obligado a cumplir con determinado requisito para hacerse acreedor a la retribución.

Se considera que las cantidades entregadas al trabajador por concepto del pago de incentivos, no deben integrar el salario del trabajador en términos del artículo 84 de la Ley que nos ocupa, toda vez que no se trata de pagos ordinarios y generales, sino de pagos eventuales sujetos a su obtención por el desempeño del trabajador en sus labores.

**Obligatoriedad de los incentivos.** El criterio legal en cuanto a la obligatoriedad por parte de la empresa de otorgar el incentivo, es que una vez establecido un sistema de esta clase resulta obligatorio para la empresa, ya que en alguna forma se integra a las condiciones de trabajo convenidas por la empresa, solo que ha diferencia de las prestaciones que guardan el mismo principio, éstos solo se otorgarán por méritos al trabajador.

Los incentivos podrían ser sustituidos con la anuencia de los trabajadores, pero no eliminados, ya que se trataría de una renuncia sobre los derechos de los trabajadores, situación no permitida por el artículo 5 fracción XIII de la Ley Federal del Trabajo.

## **2.5. Estrategias operativas para el incremento de la productividad.**

El propósito de éste apartado es el de dar información a las empresas que coadyuve el incremento de sus niveles de productividad y los de sus trabajadores.

A continuación resumiré las cuatro técnicas operativas modernas para lograr en las empresas aumentos significativos de la productividad, las cuales son:

- a. Círculos de calidad y control de calidad.
- b. Dirección por objetivos y Resultados para la productividad.
- c. Desarrollo organizacional.
- d. Efectividad gerencial.

Es importante que la empresa sea productiva, porque debe haber un óptimo aprovechamiento de los recursos que posee si desea sobrevivir en una economía dinámica y de competencia internacional, como la que vive nuestro país, por lo que la administración o gerencia general de la empresa, los sindicatos y los trabajadores de la misma, deben tener como preocupación primordial el incremento de la productividad.

De acuerdo a las necesidades mismas de las empresas, estas técnicas no se llevan al cabo separadamente como tales, sino que además, es necesario incluir instrumentos y herramientas de otras técnicas, de donde el empresario recopilará aquellos elementos que considere convenientes y le auxilien para el logro de sus actividades.

**a. Círculos de calidad y control total de calidad.** Después de la segunda guerra mundial, los japoneses establecieron un cambio de cultura hacia la calidad como objetivo nacional; implantaron sistemas y técnicas tendientes a mejorarla, compraron y copiaron tecnología, contrataron expertos para enseñar y entrenar a sus líderes, etc.; algunos de estos expertos fueron el Dr. Deming y el Dr. Jurán quienes introdujeron la idea de la importancia de la estadística en el control de calidad.

Kaoru Ishikawa, explica que el círculo de calidad "es un grupo pequeño en el que todos los miembros participan al máximo en forma voluntaria y continua dentro del taller al que pertenecen, como parte de las actividades del control total de calidad de la empresa, utilizando técnicas de control y mejoramiento" (52). El autor mencionado explica la importancia de

---

(52) BARRA, Ralph Círculos de Calidad en Operación McGraw Hill, México 1985, p. 24.

una cultura de calidad total, para el éxito de los círculos.

Los círculos de calidad son un grupo de personas que voluntariamente se reúnen con el propósito de mejorar, identificar, analizar y resolver problemas relacionados con su trabajo, para lograr la satisfacción de los círculos de calidad provocan un beneficio general, no solo a nivel individual sino colectivo, pues sus efectos van dirigidos a empresarios, trabajadores y consumidor.

Para el empresario, los beneficios significan mayor producción; para los trabajadores, mayor respeto de la organización hacia su persona, además de autodesarrollo y participación; por último, para el consumidor, implica mayor calidad tanto en bienes como en servicios, la cual implica satisfacer con plenitud sus necesidades.

También se origina: Una contribución al mejoramiento y desarrollo de la empresa; aumentan la moral y con ello el espíritu de equipo; desarrollan las capacidades humanas al dar al trabajador la oportunidad de participar en las soluciones de problemas; los trabajadores sienten más interés y orgullo por su trabajo; se mejora la comunicación entre trabajadores y patrones en los distintos niveles de la empresa; hay una concientización de la necesidad de producir con calidad, porque el consumidor orientará dicha calidad, al satisfacerse sus necesidades; por último, se puede afirmar categóricamente, que los círculos de calidad inciden directamente en el aumento de la productividad.

**B. Dirección por objetivos y resultados de la productividad.** Esta técnica encuentra su fundamento en la propia naturaleza del hombre, al

responder a las características del comportamiento humano, si se observa que las conductas no son desorientadas, sino que tienen un objetivo.

La dirección por objetivos y resultados para la productividad, constituye un método administrativo por medio del cual se identifican las metas que debe alcanzar una organización en determinado periodo de tiempo y establece que para el logro de las mismas se asignen responsabilidades a cada uno de los miembros que integran una organización, mediante especificaciones de lo que se espera de cada uno de ellos y la medición de lo que realmente se realiza (53).

Es una forma de administración en la que resalta la participación de los trabajadores y lo más importante, es el hecho de que las metas no se imponen, sino que todas participan en su elaboración y consecuentemente se comprometen.

**C. Desarrollo organizacional.** Es una técnica que nació en los Estados Unidos en la década de los sesentas. Los criterios que pueden definir a esta técnica son dos:

Newton Margulies.- "Desarrollo Organizacional es un proceso basado en valores de autoevaluación y cambio planeado, incluyendo estrategias tecnológicas específicas, dirigido al mejoramiento de la efectividad de todo un sistema organizacional" (54).

---

(53) ODIORNE, George S. Administración por Objetivos. Un nuevo Sistema para la Dirección. Lunusa, Mexico, p. 32

(54) POZO PINO, Jaime. Diferentes Enfoques de la Productividad. Futuro Latinoamericano, Mexico 1985 p. 89

Richard Beckard y Jaime Pozo Pino.- "Es un esfuerzo planificado de toda la organización y administrado desde la alta gerencia, para aumentar la efectividad y el bienestar de la organización por medio de intervenciones planificadas en los procesos de la entidad, los cuales aplican los conocimientos de las ciencias del comportamiento (55).

Resumiendo, se puede decir que el desarrollo organizacional implica la integración y logro de múltiples objetivos que generalmente están relacionados a la productividad de la organización y la satisfacción de sus miembros. Asimismo, implica el desarrollo de una cultura organizacional sana, en la que existe una comunicación abierta y libre, de donde toda información relevante, se recolecta y comparte, en donde hay más colaboración al solucionar problemas organizacionales, mayor confianza y soporte mutuo, auto-motivación y auto-control y un mayor esfuerzo; sin embargo el énfasis del desarrollo organizacional está en mejorar la organización de las empresas.

**D. Efectividad gerencial.** Es la que tiene como finalidad auxiliar al director o gerente general de una empresa en el desempeño de sus funciones; le proporciona conocimientos y técnicas para mejorar la productividad de las mismas. (56)

El buen funcionamiento de las empresas depende del más del 80% de la dirección. Para lograr un cambio que beneficie a la empresa, el primero que debe estar convencido de la necesidad de mejorarla es el director o gerente; si

---

(55) *Ibidem*, p. 27

(56) REDDIN, W J. Efectividad Gerencial, Diana, México 1978, p. 11

él no está de acuerdo en lograr mejores niveles de producción y calidad cualquier esfuerzo que se haga en otras áreas de la empresa será nulo.

### **Capítulo 3**

## **COMISIONES MIXTAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

### **3.1 Comisiones Mixtas Obrero Patronales.**

Son el conjunto de personas elegidas paritariamente por los trabajadores y los patrones, con el fin de que prevengan, conozcan y resuelvan los problemas laborales, formulen recomendaciones y propongan proyectos que se dirijan a la productividad, y a la capacitación y el adiestramiento, a la seguridad e higiene y a otras medidas tendientes a lograr el mejor funcionamiento de una empresa productora o distribuidora de bienes o servicios.

Los artículos 132 fracción XXVIII y 134 fracción IX de la Ley Federal del Trabajo, establece que es obligación de los patrones y trabajadores, participar en la integración y funcionamiento de las comisiones mixtas que deben constituirse y operar en las empresas de acuerdo con la misma Ley.

Asimismo los artículos 125 fracción I y 509 de la Ley, determinan que las comisiones mixtas, deben integrarse por igual número de representantes de trabajadores y del patrón (participación de utilidades, capacitación y adiestramiento y seguridad e higiene).

La Ley Federal del trabajo establece expresamente las comisiones mixtas siguientes.

3.1.1 Comisión mixta de capacitación y adiestramiento (artículo 153-I).

3.1.2. Comisión mixta de seguridad e higiene (artículo 509).

3.13. Comisión mixta para determinar la participación individual de los trabajadores (artículo 125, fracción I).

3.1.4. Comisión Mixta para determinar la antigüedad de los trabajadores (artículo 158).

3.1.5. Comisión mixta para formular el reglamento interior de trabajo (artículo 424, fracción I).

La Ley, establece la posibilidad que se constituyan otras comisiones mixtas, para lo cual en el artículo 392, dispone que: "en los contratos colectivos podrá establecerse las comisiones mixtas para el cumplimiento de diversas funciones sociales y económicas" y es este el fundamento de la comisión mixta de productividad a que se comentará más adelante.

Es importante señalar que de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 183 de la Ley, los trabajadores de confianza no pueden ser representantes de los trabajadores en las comisiones mixtas.

Los miembros de las comisiones mixtas desempeñarán sus funciones gratuitamente dentro de las horas de trabajo como lo establece el artículo 510 de la Ley, lo que significa que los representantes no devengarán retribución

extra por tales funciones, pero sí tienen derecho a recibir su salario, ya que tales funciones son sustitutas de las asignadas a los puestos que desempeñan en la empresa.

### **3.1.1. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.**

El artículo 153 -I de la Ley federal del trabajo, establece que la organización de estas comisiones es obligatoria y que se integrarán por igual número de representantes de trabajadores y patrones, para elaboración y puesta en operación de los sistemas, planes y programas de capacitación y adiestramiento para los trabajadores, así como para sugerir medidas tendientes para los trabajadores, conforme a las necesidades de ambas partes.

De acuerdo a lo que disponen los artículos 153-N, 153-O y 153-Q, los planes y programas de capacitación y adiestramiento, deben cubrir los siguientes requisitos:

- Ser sometidos de común acuerdo entre trabajadores y patrones, a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- Comprender todos los puestos existentes en la empresa, tanto de base como de confianza.

- Referirse a periodos no mayores de 4 años.

- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y adiestramiento.

- Aquellos otros que establezcan mediante criterios generales la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 153-Q, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo) y que sean publicados en el Diario Oficial de la Federación.

Anteriormente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la UCECA, siglas de la "Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento la cual era un organismo descentralizado dependiente de dicha Secretaría que tenía su cargo el servicio nacional de empleo, capacitación y adiestramiento emitía los criterios generales antes mencionados. Sin embargo, a partir del 2 de agosto de 1984, desapareció la UCECA y tomó sus funciones la Dirección General de Capacitación y Productividad, también dependiente de dicha Secretaría.

Los artículos 153-I y 153-J de la Ley, establece que son obligaciones de esta comisión:

- Vigilar el cumplimiento de la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento, a sus trabajadores.
- Vigilar la instrumentación y operación del sistema y procedimientos de capacitación y adiestramiento.
- Sugerir las medidas tendientes a perfeccionar los sistemas y procedimientos, conforme las necesidades de los trabajadores de la empresa.

El artículo 153-Q de la Ley Obrera, establece la obligación para el patrón de registrar ante la Dirección General de Capacitación y productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la integración de esta comisión y para tal efecto, los nombramientos de las personas que integren dicha comisión, deben estar firmados por quien tenga facultades para actuar en nombre del patrón, tratándose de los representantes patronales y por las personas que tengan facultades para actuar a nombre del sindicato, tratándose de los representantes.

Una vez nombrados los representantes de ambas partes, se común acuerdo se señalará lugar, día y hora para la celebración de una primera junta de representantes que tendrá el carácter de constitutiva y en cual deberán aprobarse las bases generales que regulen el funcionamiento de la comisión, levantándose la correspondiente acta constitutiva.

Mediante oficio núm. 1005 de fecha 2 de agosto de 1984, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 10 del mismo mes y año, fueron dictados los criterios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por lo que a el número de representantes ante la comisión se refiere, mismos que en la actualidad siguen vigentes bajo los siguientes términos.

Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se integrarán preferentemente con el siguiente número de representantes:

Uno por parte de los trabajadores y otro por parte del patrón, cuando la comisión mixta represente hasta 20 trabajadores.

- Tres de los trabajadores y tres del patrón, cuando la comisión mixta represente de 21 a 100 trabajadores.

- Cinco de los trabajadores y cinco del patrón, cuando la comisión mixta represente a más de 100 trabajadores.

### **3.1.2. Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.**

Regulan la comisión mixta de seguridad e higiene, los artículos 509 y 512 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como el instructivo Núm. 19 del Reglamento General de Seguridad e Higiene

expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, relativo a la constitución, registro y funcionamiento de las comisiones mixtas de seguridad e higiene en el trabajo.

La organización de estas comisiones es obligatoria en los términos del artículo 509 de la Ley Federal del Trabajo y también es obligatorio para los patrones y trabajadores participar en la integración y funcionamiento de las comisiones de referencia, de acuerdo con lo previsto por el artículo 132 fracción XXVIII y artículo 134 fracción IX de la Ley de la Materia. Estas comisiones se desempeñan gratuitamente dentro de las horas de trabajo, de modo que no generan ingreso adicional para el trabajador y no hay cantidad fija, ni límites cuantitativos para las comisiones mixtas de seguridad e higiene, debiéndose integrar tantas como sean necesarios en la empresa.

La cantidad de integrantes de cada comisión no está determinada por la Ley, sin embargo, estará en razón directa del número de trabajadores al servicio de la empresa y el instructivo 19 que apunta que estos mínimamente pueden ser:

- Si el número de trabajadores no es mayor de 20, un representante de los trabajadores y uno del patrón;
- Si hay de 21 a 100 trabajadores, dos representantes por cada parte;
- Si son más de 100 trabajadores, cinco representantes por cada parte y además por cada trabajador representante propietario se deberá designar un suplente y el número de representantes de cada parte deberá ser igual.

De acuerdo con lo que disponen los artículos 197 y 198 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y puntos del 13 a la 16 del

Instructivo Núm. 19 el patrón designará a sus representantes y el sindicato los representantes de los trabajadores. Cuando no exista contrato colectivo de trabajo vigente, la mayoría de los trabajadores harán las designaciones respectivas.

Una vez nombrados los representantes, éstos deberán reunirse de inmediato para levantar el acta constitutiva de la comisión mixta de seguridad e higiene y una vez cubierto el requisito anterior, las comisiones mixtas, deberán registrarse ante la autoridad laboral que corresponda según la jurisdicción aplicable a la empresa (federal o local) y según su ubicación geográfica, de conformidad con las bases siguientes:

- Si a la empresa le es aplicable la jurisdicción federal y el centro de trabajo está ubicado en el interior de la República, ante la Delegación Federal del Trabajo que le corresponda.

- Si la empresa le es aplicable la jurisdicción local y ubicada en el Distrito Federal, ante la Dirección General del Trabajo y Previsión Social del Departamento del Distrito Federal.

- Si la empresa está bajo jurisdicción federal y el centro de trabajo está ubicado en el Distrito Federal, ante la Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En la primera reunión de trabajo, la comisión mixta de seguridad e higiene debe, formular el programa calendario anual de recorridos mensuales a los edificios, locales, instalaciones y equipos en su centro de trabajo, para verificar las condiciones de seguridad e higiene que prevalecen, como lo establece el punto 29 del instructivo número 19.

Normalmente, deben efectuar como mínimo una visita mensual a los edificios, instalaciones, equipos etc. , para verificar sus condiciones, pero puede realizar otras adicionales por iniciativa del patrón o de los trabajadores.

Las comisiones mixtas de seguridad e higiene tienen la obligación, en términos generales, de proponer y vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Una de las obligaciones concretas de la comisión que resulta de la de hacer visitas y recorridos y sesionar, es la de levantar actas para asentar los hechos detectados y sus conclusiones, como lo establece el artículo 202 del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el trabajo y los puntos 30 y 31 del Instructivo Núm. 19.

Actualmente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, solicita que estas actas mensuales sean presentadas ante dicha autoridad, dentro de los diez días de cada mes y ante las mismas autoridades laborales en que fue registrada la comisión.

### **3.1.3. Comisión Mixta para Determinar la Participación de los Trabajadores en las Utilidades.**

La renta gravable es un concepto que señala la Constitución en su artículo 123 apartado A, fracción IX inciso e) y la Ley Federal del Trabajo en su artículo 120 y sirve como punto partida para determinar el reparto de utilidades correspondiente a los trabajadores y se encuentra específicamente establecidos en los artículos 14 y 109 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, según se trate de sociedades mercantiles o de personas físicas que realicen actividades empresariales.

Partiendo del principio de que el artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo tienen un carácter limitativo y no enunciativo, debemos entender que solo se encuentran exceptuadas de repartir utilidades, las empresas que tengan las características que la disposición señala o bien las instituciones a las que hace referencia.

Para proceder de utilidades de la empresa entre los trabajadores, es necesario primero calcular la renta gravable que le sirve de base, de la siguiente manera:

Ingresos acumulables, menos  
Deducciones autorizadas, igual  
Renta gravable.

El 10% de renta gravables así determinada, es el monto de la unidad repartible entre los trabajadores, conforme a la resolución de la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 4 de marzo de 1985.

Dentro de un término de tres días a partir de la fecha en que se presente la declaración anual del impuesto sobre la renta, o la complementaria en su caso, los patrones entregarán copia de la misma a los trabajadores según lo disponen los artículos de 10 al 13 del Reglamento de los artículos 121 y 122 de la Ley Federal del trabajo. El derecho a recibir dicha copia será ejercitado por el sindicato titular del contrato colectivo o contrato-ley; a falta de estos dos, quedará a disposición de la persona o personas que designen la mayoría de los trabajadores. Los anexos de esta declaración también quedarán a disposición en las oficinas de la empresa como lo establece el artículo 11 del

Reglamento mencionado, durante un término de 30 días a partir de la entrega ya citada.

En los 30 días siguientes a la conclusión del plazo del artículo 11, los trabajadores podrán formular objeciones a la declaración anual del impuesto sobre la renta ante la Subdirección de Participación de Utilidades de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la que resolverá al respecto.

De resultar aumentada la utilidad repartible, se deberá proceder a efectuar el reparto adicional que corresponda, como se desprende de los artículos 24 y 25 de la Tercera Comisión Nacional para la Participación de Utilidades de los Trabajadores en las utilidades de las empresas.

De acuerdo con el artículo 122 de la Ley Federal del Trabajo, el plazo para efectuar el reparto de utilidades es de 60 días contados a partir de la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando no se pague el impuesto o la empresa obtenga prórroga por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para la presentación de su declaración anual del impuesto sobre la renta. Por lo anteriormente mencionado, el reparto de utilidades debe hacerse a más tardar el día 30 de mayo, independientemente de la fecha en que se presente la declaración

Para este fin debe integrarse una comisión mixta que se encargue de determinar quiénes tienen derecho a participar en las utilidades y por cuanto; esta comisión estará integrada por número igual de representantes del patrón y de los trabajadores, como lo establece el artículo 125-I de la Ley Federal del Trabajo.

La empresa deberá poner a disposición de comisión las listas de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga y que sean necesarios y con base en los documentos mencionados, la Comisión mixta procederá a elaborar el proyecto de reparto, para lo cual podrá seguir el siguiente procedimiento:

- Elaboración de listas completas de trabajadores de base, de confianza y eventuales;
- Determinación de días laborados por cada trabajador;
- Determinación de salarios devengados por cada trabajador.

El artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo, establece que la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales, la primera se repartirá a los trabajadores de acuerdo al número de días trabajados por cada uno y la segunda se repartirá en proporción a los salarios devengados por el trabajador.

La comisión mixta tomará sus decisiones por mayoría de votos de sus integrantes. En caso de que no pueda llegarse a una mayoría de votos respecto de un punto, este será decidido por el inspector del trabajo, como lo establece el artículo 125 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Con base en el artículo 125 fracciones III y IV de la Ley obrera, los trabajadores tienen el derecho de hacer las observaciones que consideren pertinentes dentro del término de 15 días, contados a partir de que se haya elaborado y dado a conocer el proyecto de reparto y de no ejercitarlo se pierde ese derecho.

Por último, el párrafo tercero del artículo 122 de la Ley, prescribe que las utilidades no cobradas en el año en que sean exigibles, se agregarán a la utilidad repartible del año siguiente.

#### **3.1.4. Comisión Mixta para Determinar la Antigüedad de los Trabajadores.**

La antigüedad es el tiempo efectivo de trabajo que transcurre durante la vigencia de una relación laboral.

La Ley Federal del Trabajo establece los derechos que otorga la antigüedad:

**Vacaciones.** Éstas se otorgan a todo trabajador que tenga más de un año de servicios y aumentan según la antigüedad en términos de los dispuesto por el artículo 76 de la Ley federal del Trabajo.

**Vacantes definitivas o provisionales.** Conforme al artículo 159 de la Ley Federal del trabajo, éstas serán cubiertas escalofonariamente por el trabajador de la categoría inmediata inferior del respectivo oficio o profesión; sin embargo, el patrón cumplió con la obligación de capacitar a quienes se encontraban en ese nivel, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser el más apto y tenga mayor antigüedad, de no haberse capacitado el personal, la vacante se otorgará al de mayor antigüedad. Es conocido como "el escalafón ciego", porque únicamente toma en cuenta la antigüedad del trabajador para otorgarle un ascenso y no toma en cuenta su productividad.

**Prima de antigüedad.** El artículo 162 de la Ley, establece que los trabajadores de planta tienen derecho al pago de una prima de antigüedad, prestación que implica un reconocimiento que se hace al trabajador por el tiempo que ha colaborado en una empresa y que aun en el caso de que fuese despedido justificada o injustificadamente se tiene que pagar.

La función principal de la comisión mixta de antigüedad, de acuerdo al artículo 158 de la Ley Obrera, es la formulación del cuadro general de antigüedades de cada trabajador por categorías de cada profesión u oficio y abarcando tanto a trabajadores de base como de confianza.

Respecto a la integración de esta comisión, la Ley no determina un número fijo de miembros, por lo que deberá constar únicamente en forma paritaria sin otra regla especial.

El artículo 158 de la Ley otorga a estas comisiones facultades no solo para configurar y resolver cuestiones relativas al cuadro general de antigüedades, sino incluso para emitir resoluciones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que por materia y territorio les corresponda, mediante el procedimiento especial anotado en los artículos 892 al 899 de la Ley.

Este cuadro debe actualizarse y darle la debida publicidad cuantas veces fuera necesario al ocurrir modificaciones, a efecto de respetar el derecho de los trabajadores de que se les determine su antigüedad y tenerlo a disposición de las autoridades para el caso de que se realice una visita de inspección de condiciones de trabajo.

### **3.1.5. Comisión Mixta para Formular el Reglamento Interior de Trabajo.**

La elaboración del reglamento interior de trabajo, conforme a lo dispuesto por el artículo 424 de la multicitada Ley, se efectuará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón.

Las funciones de esta comisión consisten en:

- Formular las normas integrantes del reglamento.
- Firmar el documento en que conste el reglamento interior de trabajo.
- Depositarlo ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

competente.

### **3.2. Convenios de Productividad.**

El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, nos proporciona un marco de referencia para la elaboración de un convenio de productividad en cada empresa productora o distribuidora de bienes o servicios, que deberá determinar cuales son sus problemas y áreas de oportunidad para mejorar su productividad y calidad, cuales pueden ser sus programas y consecuentemente y como repartir los beneficios de este esfuerzo o resultado de productividad.

El momento que vivimos es el indicado para acordar con el sindicato o en su caso con los trabajadores de la empresa, un convenio para elevar la productividad y la calidad. Debemos aprovechar el impulso que nos proporciona el Acuerdo Nacional antes mencionado, para que sin dejar pasar tiempo y con ello sus efectos, se firme el convenio referido, que aún sin

programas o acciones fundamentales de ambas partes para mejorar la productividad y la calidad.

Los sindicatos y los trabajadores están en estos momentos más receptivos a participar y apoyar las ideas y acciones en esta dirección, por lo que el procedimiento para la firma de este convenio debe ser eminentemente participativo, no sólo por la meta de identificar conjuntamente los problemas de productividad y las acciones que podrían mejorarla, sino más aún, porque no puede existir una motivación y un interés genuino y trascendente en la persona, si no se involucra desde una etapa temprana en la detección, planeación y ejecución de los programas de productividad y calidad y cabe hacer notar que esta participación es fundamental en el caso del sindicato y en especial de sus diferentes y delegados.

Los puntos principales que deberá contener el convenio de productividad serían las siguientes:

- Establecer de una manera clara y definida los compromisos de cada una de las partes: administración de la empresa, dirigentes sindicales y trabajadores.

- Crear una comisión mixta de productividad que elabore los planes y programas de productividad, que son los siguientes.

1. Realizará un diagnóstico de detección de las áreas o actividades en las que se efectuará para conocer cuáles son los problemas de productividad y de que magnitud.

2. Determinará cuales son las estrategias a seguir e incrementará las acciones que se tomarán para mejorar la productividad de las áreas antes identificadas.

3. Evaluará los avances para controlar el programa y adelantos, como para poder medir los resultados de productividad que cada parte ha logrado.

- Establecerá la forma y términos en que se compensará a quienes participaron y lograron el beneficio, a efecto de repartir equitativamente éstos.

- Por último, no se deberá integrar el convenio ni los planes y programas de productividad al contrato colectivo de trabajo, en virtud de que las cuestiones de productividad y calidad no son materia de negociación colectiva, sino de cultura de trabajo y lo único que se lograría con esto, sería darles mayores elementos al sindicato y a los trabajadores para presionar a las empresas en las revisiones de los contratos colectivos.

### **3.2.1. Comisión Mixta de Productividad.**

Es una comisión mixta que no obstante ser de indole contractual y no obligatoria legalmente, tendrá un gran impacto por su contribución en el aumento de productividad de las empresas y sus trabajadores.

En los aspectos organizadores tales como: integración sesiones y recorridos, nombramiento de miembros convocatorias y votaciones, desempeño, obligaciones y derechos, duración en el cargo, funciones específicas y tareas, la comisión que nos ocupa no se diferencia mayormente de otras de indole legal como la de capacitación y adiestramiento, la de seguridad e higiene, etc., ya que han sido analizados en este capítulo.

Podrán existir una o más comisiones mixtas de productividad en cada empresa, dependiendo de la diversidad de labores a desarrollar por los trabajadores.

Por cuanto al número de miembros que integrarán, la regla que deberán ser paritarias, esto es, con igual número de representantes del patrón y de los trabajadores, dependiendo el número de representantes, del número total de trabajadores y de las necesidades de la empresa.

Por la naturaleza de las funciones que se les conferirán, los miembros que integren la comisión deben contar, para su mejor desempeño, con amplitud de criterio, sólida preparación y experiencia en la industria, servicio o actividad de que se trate, así como capacidad para cumplir con responsabilidad y entusiasmo las tareas que se les encomienden, a fin de estar en aptitud de proponer y dar seguimiento a las medidas que se estimen convenientes tomar para incrementar la productividad.

Al igual que en otras comisiones y para evitar, en la medida de lo posible, discrepancias que paralicen su acción, es conveniente que se les dote de reglamentos internos de operación manuales e instructivos a los cuales recurrir y que sirvan para instruir a los miembros en sus tareas.

El nivel que alcancen las funciones y tareas de la comisión, dependerá en mucho de la organización administrativa y cultura de productividad que exista en cada empresa, que deben tender a la implantación de esta cultura, bajo la forma de concertación productiva que implica mayor participación de los trabajadores y conjuntamente, la apertura para el reparto de los beneficios obtenidos por la productividad.

De manera general, estas son algunas funciones para ser desempeñadas por la comisión mixta de productividad, dependiendo del nivel de decisión que se le otorgue en cada empresa:

- Hacer cumplir lo establecido en los reglamentos, instructivos y demás documentos existentes o que se creen en materia de productividad;

- Implementar y dar difusión a la filosofía de productividad y calidad, para que llegue a ser una cultura.

- Proponer e intervenir en la elaboración de medidas (en unión de otras comisiones, si fuera el caso) para prevenir riesgos de trabajo, dada su vinculación con la productividad y los métodos seguros de trabajo;

- Sugerir medidas tendientes a diagnosticar, pronosticar y evaluar necesidades cuya resolución sea importante para incrementar la productividad.

- Participar en la elaboración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento y vigilar el avance de los mismos, en los aspectos que tengan que ver con la productividad y el bienestar de los trabajadores;

- Vigilar conjuntamente con la administración de la empresa, la implantación de métodos para identificar metas y prioridades, incluidos las de producción que puedan alcanzarse en determinado plazo, estableciendo las políticas deseables y asignando responsables dentro de los diferentes proyectos;

- Divulgar entre los trabajadores aquellas estrategias operativas que produzcan incremento en la productividad.

- Generar estudios o discusiones en las áreas requeridas entre empresas, sindicato y trabajadores, sobre aquellas condiciones del proceso productivo y del entorno laboral y ambiental que proporcionen un mayor desenvolvimiento del trabajador, incluidos incentivos que motiven a trabajar para elevar sus niveles de productividad.

Dada la íntima relación que guardan la productividad con la capacitación y el adiestramiento y la seguridad e higiene, que en realidad no son sino aspectos coincidentes de un mismo objetivo que es la producción, en algunas empresas hemos podido observar la política de fusionar las comisiones antes mencionadas y se forme una comisión única con tareas múltiples, pero mutuamente coordinadas entre sí, lo cual según se comenta entre los representantes de dichas empresas simplifica las tareas, evita distracción de trabajadores y elimina las cargas administrativas adicionales que entorpecen la marcha de la empresa cuando actúan separadamente. Estas comisiones se ajustan a las disposiciones legales y administrativas en cada caso, pero también a las políticas de productividad que se determinen. Sin embargo, sostiene que la comisión mixta de productividad debe ser contractual y debe estar constituida y actuar en forma independiente en relación a las otras comisiones que por disposición legal se deben crear en las empresas, toda vez que dichas empresas y sus trabajadores, deben ser productivas por convencimiento propio y no porque una Ley así lo establezca.

Para tener un buen éxito en la implantación de las comisiones de productividad, se requiere la mayor participación de los trabajadores que sea posible, por medio de motivación, salario remunerador e incentivos.

Para contar con parámetros efectivos de medición de la productividad de la empresa y los trabajadores, es necesario establecer una metodología de medición, entendida como un instrumento de análisis de la productividad que en periodos determinados muestre, lo más objetivamente posible, el comportamiento de la empresa y los trabajadores de modo que, sobre estos resultados, se pueda pronosticar el futuro y determinar las estrategias a seguir. En todo este proceso juega un papel muy importante la comisión mixta de

productividad, que será la encargada de dar seguimiento a los planes y programas correspondientes y velar por su perfeccionamiento, sugiriendo las correcciones pertinentes.

Desde luego, cada empresa tendrá que formular sus propios estudios de tiempos y movimientos para poder obtener la productividad que en cada caso se requiera.

La Comisión Mixta de Productividad deberá desarrollar, implementar y vigilar un sistema de evaluación individual de la productividad del trabajador, que contemplará lo siguiente:

- Actitud hacia el trabajo;
- Calidad en el trabajo;
- Cantidad en el trabajo;
- Cumplimiento de la asistencia y puntualidad;
- Cumplimiento de objetivos laborales;
- Responsabilidad;
- Disciplina;
- Orden y limpieza; y

Las demás que determine la Comisión Mixta.

Estas evaluaciones que serían periódicas (diarias, semanales, quincenales, mensuales o anuales) podrían ser un elemento clave para identificar los errores y deficiencias de los planes y programas de productividad, para el efecto de ser corregidos y asimismo, serían pruebas documentales idóneas para acreditar ante las Juntas de Conciliación y

Arbitraje la causal de despido justificado de un trabajador por su baja productividad, de acuerdo con la adición a la Ley se propone en este trabajo de investigación.

**Contrato Colectivo de Trabajo.** Resulta frecuente que los fenómenos sociales rebasen a la normatividad de cualquier disciplina jurídica, situación que no ha sido diferente tratándose de las relaciones laborales, en donde la materia de productividad ha sido ya objeto de concertación desde hace varios años en la contratación colectiva y particularmente por empresas preocupadas por alcanzar un desarrollo y expansión acorde con la época. Por lo que resulta conveniente conocer estos avances sobre la materia, de tal forma que se puedan aprovechar por las empresas que aún no se han iniciado en este campo.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo define al contrato colectivo como: "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". Cabe hacer notar que el artículo confunde el concepto de contrato con el de convenio, a pesar de que aquel es la especie y éste es el género como se desprende de los artículos 1792, 1983 y 1794 del Código Civil para el Distrito Federal.

Por otro lado, el artículo 387 de la Ley establece que: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo". "Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".

Nos dice el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, que el contrato colectivo contendrá:

- I. El nombre y domicilio de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo.
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa o establecimiento.
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

El artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo establece que las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajan en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo ha celebrado, con la limitación de los empleados de confianza.

El contrato colectivo de trabajo es una figura jurídica conocida con dicha denominación, más no por eso debe considerarse que cuenta con los elementos, finalidad y naturaleza de contrato o convenio desde el punto de vista previsto por los artículos 1791, 1793, 1794 del Código Civil para el

Distrito Federal y 17 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el convenio *latu sensu* es el acuerdo de voluntades que crea, modifica, transmite o extingue derechos y obligaciones, siendo el elemento esencial el acuerdo de voluntades, entendiéndose éste como la libertad de decisión y elección, la cual no existe en la figura jurídica conocida como contrato colectivo, toda vez que desde el punto de vista patronal no existe esa autonomía de la voluntad para contratar o no hacerlo, para determinar las condiciones del contrato o modificarlo o para dar por terminado el mismo.

El artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en fecha distinta".

En consecuencia el depósito ante la autoridad competente no deberá tomarse en cuenta como un elemento de existencia del contrato colectivo de trabajo, sino como un elemento de eficacia o validez jurídica.

### **3.2.2. Fuerza y Trascendencia Jurídica de las Resoluciones de las Comisiones Mixtas.**

Los representantes en la comisiones mixtas no son mandatarios de los trabajadores, ni de los patrones. En la relación de mandato, el mandatario actúa por instrucciones expresas del mandante o, cuando menos, con su autorización para actuar dentro del área prefijada por el otorgante en el mandato. Al designarse un representante de las comisiones mixtas, los

trabajadores y patrones no los instruyen, ni los autorizan para actuar y tampoco les transmiten derechos, porque estos derechos y facultades están previstos en la Ley Federal del Trabajo o en los contratos colectivos de trabajo.

La naturaleza jurídica de las comisiones mixtas es la de ser órganos comunitarios de investigación, vigilancia, asesoría, reglamentación o resolución en materia de capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, reparto de utilidades, antigüedad de los trabajadores, reglamento interior de trabajo, de desarrollo del trabajo, de productividad y en general, en materia económica y social de la empresa dentro de sus respectivos ámbitos competentes.

**CAPITULO 4**  
**UNA NUEVA CUAUSAL DE DESPIDO JUSTIFICADO**  
**LA BAJA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR**

**4.1. Importancia de Dar el Aviso de Rescisión a los Trabajadores.**

“Después de consultar los laudos de las Juntas de Conciliación y las ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del cambio de impresiones que sostuvo con los sectores interesados incluyó un párrafo último del artículo 47”<sup>(57)</sup>

“La falta de aviso al trabajador o a la Junta por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado”.

Según se desprende del criterio de varios doctrinarios que la adición al artículo 47 obedecía por una parte a la necesaria existencia de una constancia auténtica del despido, y por otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrón para justificarlo, lo cual además le permitirá preparar su contradefensa.

Es así como en pro de la adición hecha al artículo 47 de la Ley Laboral en el año de 1980 varios autores se pronunciaron con criterios en donde justifican la sanción que ahora se imponía al patrón por falta de aviso al trabajador, dentro de los cuales tenemos al maestro Trueba Urbina el cual manifestaba que: “Se adiciona acertadamente este precepto con la disposición contenida en la parte final del mismo que obliga al patrón a dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causas de rescisión o despido. Esta

---

(57) DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ob. Cit., p. 253

obligación patronal tiene por objeto configurar con precisión la causal de despido y la fecha en la que ésta surte efectos a fin de que el trabajador pueda hacer valer sus derechos frente a la causal o causales de rescisión invocadas, la adición de que se trata es notoriamente trascendente en relación con los despidos de los trabajadores, porque el aviso escrito y la causal o causales que se hagan valer en el mismo como se ha dicho, configuran definitivamente la rescisión o despido, de manera que entre tanto no se le comunique al trabajador por escrito no surte efectos legales, y no corre el término de prescripción para el ejercicio de las acciones, por una parte; y por otra el patrón que rescinda o despida al trabajador por causales que invoque en el aviso escrito, no podrá oponer como excepción otras causales distintas de las que motivaron el despido que comunicó al trabajador. En caso de que el patrón despida al trabajador, sin darle el aviso escrito, se genera la presunción de que el despido es injustificado y quedará obligado a probar que no despidió al trabajador o que éste abandonó el trabajo, pues de lo contrario se escudaría en el incumplimiento de un precepto imperativo para originarle al trabajador desventajas en el juicio laboral, de acuerdo con el principio procesal derivado del artículo 55 de esta ley. Ahora bien, si el trabajador se niega a recibir el aviso escrito, el patrón deberá comprobar idóneamente tal circunstancia para no ser acreedor a las sanciones anteriores. No obstante lo expresado anteriormente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que la falta de aviso por parte del patrón sólo produce el efecto de que se le imponga como sanción una multa. Este criterio nos parece absurdo y contrario al espíritu de la disposición” (58)

---

(58) Nueva Ley del Trabajo Reformada, Comentada por Alberto Trueba Urbana y Jorge Trueba Barrera, Porrúa, México, p. 45

El maestro Mario de la Cueva señala al respecto:

"La finalidad de éste precepto es doble: por una parte la existencia de una constancia auténtica del despido; y por la otra, que el trabajador tenga conocimiento de la causa o causas que podrá aducir el patrono para justificarlo, lo cual además le permitirá preparar su contradefensa, claro está que el patrono puede despedir y no entregar la constancia, pero si así ocurren los hechos, no podrá alegar en su defensa ninguna causa justificada de rescisión, lo que dará por resultado que una vez comprobado el hecho del despido, debe decretarse la reinstalación o el pago de la indemnización procedente, a elección del trabajador"<sup>(59)</sup>

De las transcripciones realizadas se desprende que existen criterios en razón de que la falta de aviso produce que el despido sea injustificado y como consecuencia la Junta de Conciliación y Arbitraje invariablemente deberá condenar al patrón a reinstalar o indemnizar al trabajador según la acción intentada por el trabajador.

El hecho de haber mencionado en los anteriores apartados que muestran evidentemente un acuerdo total con la adición al artículo 47 en las reformas de 1980 no significa que se esté de acuerdo con la misma, simplemente se busca establecer las diferentes concepciones, que tanto los legisladores, autoridades como doctrinarios han venido dando al contenido de la reforma, al igual que estudiar aquellos otros criterios que van en contra de lo establecido por la Ley como lo sustenta Baltazar Cavazos Flores, el cual afirma en su libro *Causales de Despido*: "...Desde luego no coincidimos en

(59) DE LA CUEVA, Mario *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Op. Cit., p. 243

absoluto como el legislador, influido por Trueba Urbina y sobre todo por Mario de la Cueva, ya que estimamos que la justificación o injustificación de un despido, no puede derivarse de un simple acto administrativo de notificación, ya que sostenemos que los despidos serán justificados o no, por su propia naturaleza, independientemente de que se de o no el aviso de notificación" (60)

Es importante señalar que en el caso de que el trabajador se niegue a recibir el aviso escrito, el artículo en comento establece que en este caso el patrón dentro de los días siguientes a la fecha de la rescisión deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador, es decir, no resulta optativo para el patrón notificar este aviso al trabajador o a la Junta, sino que tiene la obligación de notificarlo primero al trabajador y sólo cuando éste no quiera recibirlo o no es localizado, es que lo tiene que comunicar a la Junta, para que ésta lo haga de conocimiento al trabajador.

Respecto al procedimiento que el patrón deberá utilizar para cumplir con esta obligación legal a su cargo, en el caso de que el trabajador no quiera recibir el aviso o no es hallado, es el procedimiento paraprocesal o voluntario establecido en el artículo 982 de la Ley, que dispone:

"Artículo 982. Se tramitará conforme a lo dispuesto en este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre las partes

---

(60) CAVAZOS FLORES, Baltasar Causales de Despido, Op. Cit., p. 61

determinadas”.

Disposición que sirve como base para iniciar el procedimiento que se encuentra contemplado por el artículo 991 del ordenamiento laboral, el cual dice:

“Artículo 991. En los casos de rescisión previstos en el párrafo final del artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, a solicitar se notifique al trabajador por conducto de actuario de la Junta, el aviso dentro de los 5 días siguientes el recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación. El actuario levantará el acta circunstanciada de la diligencia”.

Deberá también el patrón acreditar en el juicio laboral, mediante cualquiera de los medios de prueba que señala la Ley, que el trabajador se negó a recibirlo o que no fue hallado, aunando con la carga de demostrarle a la Junta, que el funcionario que hizo del conocimiento al trabajador del despido, contaba con las facultades para tal acto, ello en estrecha y directa relación con lo dispuesto en el artículo 784 fracción VI de la Ley Laboral que nos dice:

“Artículo 784. En todo caso corresponde al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre...

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido”

De esto se desprende que el trabajador debe de recibir de manos del patrón o de la empresa dicho aviso y en el caso de que éste se niegue a recibirlo, se hace necesario que se cumplan con los siguientes requisitos:

- a) "Que el que dé el aviso de despido acredite fehacientemente su personalidad. Por lo tanto, si se trata de una persona moral, habrá que adjuntar el aviso en cuestión, el poder notarial correspondiente.
- b) Asentar en el aviso que el trabajador se negó a recibirla y de ser posible acreditar tal situación con testigos.
- c) Relatar sucintamente, de que se fundamentó el despido a fin de que el trabajador no quede en estado de indefensión.
- d) Señalar el domicilio del trabajador en donde se debe notificar tal aviso. Sobre este particular se aconseja que el domicilio del actor con el que se dio de alta en el seguro social" (61)

**La Suprema Corte de Justicia de la Nación estipula:**

Octava Época  
 Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DE CUARTO  
 CIRCUITO  
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación  
 Tomo I Segunda Parte-2  
 Página: 599

(61) *Ibidem*, pp. 63 y 64

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, AVISO DE, POR MEDIO DE LA JUNTA. REQUISITOS QUE DEBEN OBSERVARSE PARA SU PROCEDENCIA. Si no se perfeccionó el acta donde se hizo constar la negativa del trabajador de recibir el aviso de rescisión del contrato de trabajo, por no haber incurrido los testigos respectivos ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con objeto de ratificar el contenido y firmas, y recibido por esa autoridad el escrito instando la notificación por conducto del actuario, no se emite acuerdo alguno, ello conduce a estimar que el trabajador no tuvo conocimiento de las causas que motivaron la rescisión del contrato de trabajo, por lo que debe concluirse que el despido fue injustificado, en términos del artículo 47, in fine, de la Ley Federal del trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO

Amparo directo 73/88. Rubén López Hernández, 10 de febrero de 1988.

Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz, Secretario: Anastacio González Martínez.

De acuerdo con lo anterior resulta evidente que la Ley además de imponerle la obligación al patrón de entregar el aviso al trabajador, en el caso de que éste se negare a recibirlo se tiene la opción de hacérselo llegar por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a pesar de que se haya cumplido con este requisito y que haya sido notificado legalmente al trabajador el aviso de rescisión a través del actuario de la Junta respectiva, hecho que a nuestro parecer cumple con los requisitos formales con el fin de no dejar en estado de indefensión al trabajador, aún con todo ello si el patrón no comprueba en el juicio que se inicie, que el trabajador se negó a recibir dicho aviso y que por ello optó por hacerlo a través de la autoridad facultada, será sancionado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, según indica el artículo ya mencionado, dando el fallo a favor del trabajador, declarando el despido injustificado.

En consideración a ellos la jurisprudencia anteriormente citada ha sido superada por otras dentro de las cuales se encuentran:

Octava Epoca

Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo XV-II Febrero

Tesis 1.ª, t. 272 L.

Página: 248

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CONDUCTO DE LA JUNTA. REQUISITO.** Si durante el juicio laboral el patrón demandado no acredita que no dio a conocer al trabajador el aviso rescisorio y que éste se negó a recibirlo, la pretensión de su notificación por medio de la Junta, no tiene eficacia legal, por lo que de conformidad en el último párrafo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, el despido deberá considerarse como injustificado

**QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO**

Amparo directo 9895/94 Gabriela Monroy Reyna, 8 de diciembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Gema de la Llata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 8595/88 Elias Le'on Martínez, 2 de Febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Gema de la Llata Valenzuela. Secretario: Erubiel Arenas González.

Amparo directo 6090/87 Adolfo Villanueva Contero, 13 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gema de la Llata Valenzuela. Secretaria: María Isabel Haruno Takata Gutiérrez.

**AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, FINALIDAD DEL.** El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en sus últimos párrafos, establece el mecanismo para que el trabajador tenga conocimiento de los hechos origen del despido y no quede en estado de indefensión, así las cosas, de aceptarse que para que surta efectos legales la notificación del aviso de rescisión a través de la Junta, se requiere que se pruebe en el juicio la negativa del trabajador a recibirlo, en casos de que existió imposibilidad de darlo al trabajador, se haría nugatorio el derecho consagrado por el numeral 47 de la citada ley, de que el

patrón pueda rescindir el contrato laboral de un trabajador que hubiese incurrido en alguna de las causales que el propio precepto señala (informe SCJN 1987 segunda parte. Cuarta Sala. p.17).

Como observamos en las tesis transcritas de los Tribunales de Amparo, han reconocido la importancia de que el patrón de a conocer plenamente al trabajador las causas de su despido, para que no quede en estado de indefensión, por ello no basta la prestación del aviso ante la autoridad laboral, sino exige al patrón el cumplir previamente con la obligación de intentar entregar en forma directa al trabajador y para lograr esto, hemos estimado que no se da cumplimiento a la parte final del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, considerándolo injustificado el despido si el patrón primero no lleva al cabo la notificación señalada.

Novena Epoca

Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: II, Agosto de 1995

Tesis: I. Lo. T. II.

Página 587

**PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL. AVISO ESCRITO DE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CONDUCTO DE LA JUNTA.** El patrón no está obligado a acreditar que el trabajador se negó a recibirlo ni tampoco que estuvo imposibilitado a entregarlo, pues de conformidad con lo dispuesto en los artículos 983 y 991 de la Ley Federal del Trabajo, basta saber a la propia Junta una u otra cosa para que ésta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, proceda a la notificación requerida, sin la exigencia de que el patrón acredite dichas circunstancias, pues ello es materia del juicio respectivo, atento de que el procedimiento paraprocesal se constituye de actuaciones en las que no hay controversia o litigio.

Amparo directo 1871/95 Instituto Mexicano del Seguro Social 9 de marzo de 1995 Unanimidad de votos Ponente Horacio Cardoso Ugarte Secretaria Teresa Sánchez Medellín

Ahora bien, si de la lectura del último párrafo del artículo 47 concluimos que de no hacer del conocimiento del trabajador a través de un escrito de la conducta en que incurrió y que propiciaron la rescisión de la relación laboral, el despido se entenderá como injustificado y de ser así determinado por la Junta competente, ello traerá diversas consecuencias, toda vez que de tomarse por injustificado el despido trae aparejado el derecho del trabajador a la reinstalación o bien a la indemnización constitucional, entendiéndose por la primera de ellas como "la restauración del trabajador en los derechos que le corresponden a la empresa, derivados de la relación jurídica creada por la prestación de su trabajo"<sup>(62)</sup>, oponiéndose por ende a la rescisión de la relación de trabajo y reclama por tanto se cumpla el contrato laboral; y de la segunda de ellas cuando el trabajador admite el pago de la indemnización, es decir, acepta la rescisión del contrato de trabajo, dicha acción se presenta cuando el trabajador no puede regresar al centro de trabajo por motivos personales, y no siendo justo, que el trabajador pierda los derechos adquiridos, es por que la Ley le da la oportunidad de obtener una remuneración, derechos que se encuentran consagrados en la fracción XXII del artículo 123 de la Carta Magna, en la cual dice que el patrón que despide al trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizar, liquidar o a cumplir el contrato al trabajador el igualmente el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión,

(62) DE LA CUEVA, Mario Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op. Cit., p. 258

el trabajador tendrá derecho, además cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se de cumplimiento al laudo".

Como podemos ver no solo traerá como consecuencia el pago de una indemnización o bien la reinstalación, sino aunado a ello en el caso de no comprobar la causa de rescisión o bien cuando en el laudo el despido sea declarado como injustificado, el patrón tendrá la obligación de pagar al trabajador los salarios caídos, entendiéndose como tal, los salarios "... que debió recibir el trabajador si se hubiese desarrollado normalmente la relación de trabajo desde la fecha en que fue despedido o desde la fecha en que se separó del trabajo por causa imputable al patrono, hasta que se cumplimente el laudo que ordenó la reinstalación o el pago de las indemnizaciones"<sup>(63)</sup>. Todo ello resultante de una declaración de despido injustificado.

Resulta evidente que el último párrafo del artículo 47 impone una obligación al patrón en el caso de invocar alguna de las causales (como sería la baja productividad del trabajador que en este trabajo se propone y que se estudiará mas ampliamente en el siguiente apartado) de despido imputables al trabajador, la cual es la formalidad que debe investir tal derecho, ésta es la forma escrita por medio de la cual el patrón hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios, misma que debe contener los siguientes requisitos:

- a) Que se le de el aviso por escrito al trabajador.
- b) Que en dicho aviso se le haga saber las causas de rescisión del

---

(63) DE LA CUEVA, Mario Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op cit., p 260

- c) contrato, estableciendo las violaciones de los artículos de la Ley Federal del Trabajo en los que incurrió.
- d) Narrar en dicho aviso los hechos con fecha o fechas de las violaciones que incurrió.

A manera de conclusión diremos que el último párrafo del artículo 47 de la multicitada ley, es muy clara y determinante al establecer que el caso de no dar cumplimiento a la obligación de hacerle entrega del aviso de rescisión al trabajador o en su defecto, de no hacérselo llegar a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ello por si solo bastará para considerar que el despido suscitado ha sido injustificado.

#### **4.2. Una Nueva Causal de Despido Justificado en la Ley Federal del Trabajo, la Baja Productividad del Trabajador.**

Para evaluar la productividad de un trabajador, se deben tomar en cuenta el punto de vista subjetivo, que atiende solo a las características del esfuerzo y trabajo desarrollado tales como intensidad, cuidado y esmero, sin considerarse los resultados obtenidos y también se debe de estimar el punto de vista subjetivo, que solamente observa las características de los resultados obtenidos tales como cantidad y calidad, sin tomar en consideración el esfuerzo desarrollado.

Ley Federal del Trabajo, para establecer la obligación de los trabajadores de participar en la capacitación y adiestramiento que sus patrones les proporcionan. Para este efecto se debe crear la fracción XIV del artículo 134 que enunciaría:

**"artículo 134.- Son obligación de los trabajadores:**

XIV. Participar en la capacitación y adiestramiento que sus patrones les proporcionen". Sin embargo, no se está de acuerdo con dicho criterio, toda vez que la nueva causal de despido justificado por la baja productividad del trabajador que se propone en este trabajo, no puede quedar incluida en la fracción XV del artículo 47 de la Ley, en razón de que debe existir una causal específica en la que se determine claramente la hipótesis normativa y la consecuencia de la adecuación de la conducta de la baja productividad del trabajador, al supuesto que deberá establecer el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo en una fracción adicional.

Desde luego, también es indispensable para determinar la productividad del trabajador, tomar en cuenta las fuerzas, aptitudes y estado o condición del trabajador en el desempeño de sus labores como lo establece el artículo 27 de la Ley mencionada.

No se considera que sea necesaria una adición al artículo 123 apartado A Constitucional, para establecer la obligación del trabajador de ser productivo, en virtud de que dicho artículo es un catálogo de derechos mínimos de los trabajadores y no un catálogo de obligaciones de los mismos y tampoco será necesario adicionar la Ley Federal del Trabajo para establecer la obligación del trabajador de ser productivo, en virtud de que del artículo 134 fracción IV de la misma se desprende, al establecer que son: obligaciones de los trabajadores: IV Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenientes". Y el incumplimiento de dicha obligación se traducirá en una causal de despido justificado por la baja productividad del trabajador como más adelante se señalará.

La baja productividad del trabajador en el desempeño de sus labores por negligencia (descuido) o por dolo (intención) y lo que es llamado trabajo a cámara lenta o tortuguismo, es un incumplimiento de la obligación del mismo de ejecutar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y por lo tanto debe ser una causal de despido justificado.

La baja productividad del trabajador, para ser causal de despido justificado debe provenir de su voluntad y no de motivos ajenos a ella, como por ejemplo: Las malas condiciones de los útiles, instrumentos o materiales de trabajo, como lo menciona el artículo 132 fracción III de la Ley Obrera; la incapacidad física o mental que establece el artículo 53 fracción IV y que le impiden trabajar en forma eficiente, así como por no tener recursos puestos a su disposición por la empresa, ya sea por una mala administración, por incumplimiento de proveedores, por malas condiciones del mercado y por algunas causas más de similares características.

La vida diaria en las relaciones de trabajo nos presenta una serie de acciones u omisiones de los trabajadores que implican un incumplimiento grave a sus obligaciones y que, por hacer insostenible la continuación de la relación de trabajo, se sancionan con el despido. En la terminología de la Ley, se entiende por rescisión, el acto por virtud del cual uno de los sujetos de la relación laboral de por terminada ésta, de manera unilateral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto. Alberto Trueba Urbina, refiriéndose al uso por nuestra Ley de 1970 de la expresión rescisión señala que es "inexplicable que aún subsistan en una legislación nueva conceptos civilistas", por lo que en presente trabajo, utilizamos la terminología de despido y retro como se emplea en el artículo 123 apartado "A" fracción XXII Constitucional, según se trate de la rescisión de la relación de trabajo por

causas imputables al trabajador sin responsabilidad para el patrón (artículo 47 de la Ley Obrera) o de la rescisión por causas imputables al patrón y sin responsabilidad para el trabajador (artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo) respectivamente.

Aunque la Ley utiliza la expresión rescisión, sin embargo el término es equívoco y puede tener diferentes sentidos, en virtud de que no es lo mismo que el patrón rescinda, a que lo haga el trabajador. En el primer caso, mediante una acción de cumplimiento del contrato, se puede mantener viva la relación; en el segundo caso, ésta queda extinguida por el acto de la rescisión, subsistiendo únicamente el problema de determinar a quién es imputable la responsabilidad consiguiente, por lo que, parece adecuado denominar despido a la relación patronal por causas imputables al trabajador y retiro a la que hace valer el trabajador por causas imputables al patrón, asignándole el calificativo de justificado o injustificado, dependiendo que sea fundado o no en alguna causal que la Ley establezca y son los términos que deberá señalar la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 47 y 52 respectivamente.

En las primeras catorce fracciones del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, se describe un catálogo de causas de despido justificado y en la fracción XV del mencionado artículo, se abre ese catálogo al disponer que son causas de despido justificado, además de las consignadas en las primeras catorce fracciones de ese mismo artículo "las análogas de igual maneras graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere".

Las causas de despido justificado, tienen las características siguientes:

a. Se trata de acciones u omisiones que implican un incumplimiento de una obligación constitutiva de la relación de trabajo.

b. Las conductas de los trabajadores establecidas como causales de despido justificado, implican incumplimientos graves de las obligaciones constitutivas de la relación de trabajo, aunque nos encontramos también con algunos incumplimientos leves, que solo originan el derecho de amonestar o de suspender al trabajador sin goce de sueldo y hasta un máximo de ocho días. artículo 423 fracción X de la multicitada Ley.

c. El incumplimiento grave de las obligaciones para que sea constitutivo de una causal de despido justificado, requiere que el trabajador, autor de la acción u omisión, se encuentre en condiciones de poder actuar conforme a su obligación.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostiene el criterio de que la fracción XV del artículo 47, al disponer que son causas de rescisión las análogas a las descritas en las primeras catorce fracciones, reconoce que una parte que la descripción de las causales no es limitativa, sino solo ejemplificativa y por la otra, que en esas causales se encuentran incluida implícitamente todas aquellas cuya gravedad y consecuencia son semejantes. Por lo anterior, sostiene que no nos encontramos ante una laguna de la Ley, sino frente a una disposición que expresamente y al mismo tiempo prevé, de manera casuística y general como causales de despido, todos los incumplimientos graves y de consecuencias semejantes. El anterior criterio lo sostiene en la ejecutoria que su parte conducente dice: "el propio artículo 47, en su fracción XV, también señala que motivará la rescisión del contrato de trabajo, las causas análogas de igual manera graves y de consecuencias

semejantes en lo que al trabajo se refiere, por lo que pone de manifiesto que el precepto que se indica no debe de ser interpretado restrictivamente por el hecho de ser enumerativo, sino que debe de ser interpretado extensivamente en relación a lo establecido en las causas de rescisión del contrato de trabajo, además de las enumeradas, todas aquellas cuya gravedad y consecuencias sean semejantes.

No puede ser una causal análoga y aunque aceptáramos dicha analogía, ésta tendría que referirse a las catorce primeras causales enumeradas en el artículo 47 de la Ley obrera y del análisis de éstas, no encontramos que alguna de ellas se refiera al concepto de productividad o algo similar. Incluso en la fracción II, que establece la causal de faltas de probidad y honradez del trabajador, no podría incluirse la baja productividad del trabajador, en virtud de que la probidad hace referencia a la rectitud, integridad y honradez en el actuar de los trabajadores y no hace referencia en ningún caso a su productividad, entendida como el mejor aprovechamiento de los recursos puestos a su disposición por la empresa para el desarrollo de una tarea asignada.

Por lo antes mencionado y tomando en cuenta que por lo que se refiere a los vendedores, el artículo 291 de Ley Federal del Trabajo dispone que la disminución importante y reiterada de las operaciones, excepto cuando concurren circunstancias justificativas, es causal de despido justificado y siguiendo un principio jurídico que dice: "a igual razón, igual disposición", de igual manera el artículo 47 de la Ley obrera, se le debe adicionar una causal de despido justificado, que propongo sea la fracción XV, para que la actualmente regulada, pasara entonces a ser la fracción XVI y que deberá decir:

**"Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón -léase causa de despido justificado. :**

**XV.- La baja productividad del trabajador determinada en los últimos treinta días, salvo que concurren circunstancias justificativas, y el incumplimiento de sus obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento, cuando dicho incumplimiento repercuta en sus niveles de productividad.**

Asimismo, el artículo 153-A de la Ley deberá adicionarse para quedar como sigue:

**Artículo 153-A.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad y **asimismo, tiene la obligación de participar en ésta, 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**".**

Una vez aceptada la capacitación y adiestramiento, la Ley en su artículo 153-H establece algunas obligaciones para el trabajador que cuales son:

**Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que forman parte del proceso de capacitación y adiestramiento;**

**Atender las indicaciones de las personas que impartan dicha capacitación y adiestramiento los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.**

La Ley no señala expresamente si el incumplimiento a las obligaciones de los trabajadores en materia de capacitación y adiestramiento es sancionable, por lo que se propone que el incumplimiento de las mismas, sea causal de despido justificado del trabajador, que se aplicaría por medio de la causal de despido justificado que se propone adicionándose al artículo 47 de la Ley Obrera y que en el capítulo IV de este trabajo de investigación se establecerá.

En cambio como se desprende del artículo 153-S, en la Ley si encontramos las sanciones para el caso de incumplimiento por parte del patrón, de sus obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento, consistente en una multa de 3 a 315 veces el salario mínimo general vigente al momento de la violación.

## CONCLUSIONES

**Primera.** La relación de trabajo consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado por parte de una persona física llamada trabajador a otra física o moral llamada patrón que si constituye una organización destinada a la producción de un bien a la prestación de un servicio se le llama empresa.

**Segunda.** La Ley Federal del Trabajo recoge el principio de estabilidad relativa en el empleo por lo que permite la contratación temporal en los casos de obra determinada, tiempo determinado, inversión de capital determinado y para el caso de que no se estipule dichas circunstancias, se entenderá que la relación de trabajo es por tiempo indefinido, así como en el caso de que no se encuentre justificada la necesidad de la contratación por tiempo determinado.

**Tercera.** La rescisión de la relación de trabajo es la posibilidad de concluir la misma en forma anticipada a su vencimiento natural cuando alguna de las partes ha incumplido con sus obligaciones legales o contractuales, haciendo imposible la continuación de la prestación del servicio, generando consecuencias de derecho consistentes en el pago de indemnización en el caso de que el incumplimiento provenga del patrón y en la ruptura del vínculo laboral sin responsabilidad del patrón y sin el pago de indemnización alguna cuando el incumplimiento provenga del trabajador.

**Cuarta.** La productividad es importante para la empresa por que constituye un instrumento que por un lado le aporta beneficios económicos que permite incrementar sus márgenes de utilidad, pero al mismo tiempo le da la oportunidad de invertir más y mejor en su capital humano a través de establecer planes y programas de capacitación y adiestramiento y llevarlos a la

práctica, fijar premios, bonos, recompensas y en general incentivos económicos para motivar a los trabajadores y retribuir el esfuerzo adicional que representa ejecutar un trabajo con productividad, generando de esta manera, una planta laboral sólida y comprometida con el éxito y la organización en la que se desempeña.

**Quinta.** Existen diversos mecanismos para aumentar la productividad de los trabajadores en los que destacan la capacitación y el adiestramiento, de estos, la motivación, salarios y los incentivos. Sin embargo será fundamental la voluntad patronal para ello y el compromiso de los trabajadores de querer y aceptar ser más productivos.

**Sexta.** La capacitación y el adiestramiento es el único mecanismo que regula la Ley Federal del Trabajo y que es obligación para el patrón proporcionarla, pero no para los trabajadores, por lo que en primer lugar debería establecerse la obligatoriedad para ellos de sujetarse y cumplir aprobando los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se implanten en la empresa, fijándose la posibilidad de incrementar los niveles de productividad no puede ni debe dejarse solamente a cargo de una de los factores de la producción.

**Séptima.** Con motivo de la conveniencia de que patrones como trabajadores participen en diversos objetivos dentro del desarrollo de la relación de trabajo, la Ley Laboral ha determinado la existencia de diversos organismos bipartitas, denominados comisiones mixtas, las cuales están integradas por trabajadores y patrones, que tienen por objeto vigilar y participar en el cumplimiento de diversas obligaciones patronales como lo son la fijación y reconocimiento de antigüedad de los trabajadores, en la participación de utilidades, la creación

del reglamento interior de trabajo, en lo relativo a la seguridad e higiene dentro del centro de trabajo.

**Octava.** Al estimar nosotros la posibilidad de rescindir la relación laboral por la baja productividad del trabajador, debería ser obligatoria la creación de una comisión mixta de productividad, que no sólo proponga y de seguimiento a las medidas que estime convenientes para incrementar la productividad en el centro de trabajo, sino que también evalúe el cumplimiento de las obligaciones patronales y del trabajador en torno a la productividad, proporcionando así medios probatorios para el acreditamiento de la nueva causal de despido que se propone y no dejarlo a la simple y subjetiva apreciación del empleador.

**Novena.** La Ley Federal del Trabajo condiciona la justificación del despido, no sólo a que el patrón acredite las causales de rescisión, sino el cumplimiento de formalidades esenciales en el proceso de rescisión de un trabajador. Así estableció obligatoriedad para el patrón, la entrega del aviso escrito al trabajador en donde se señale la fecha y causas de rescisión, imponiéndole la carga de comunicárselo dentro de los 5 días siguientes después de la negativa a través de la autoridad laboral, en caso de que el trabajador se negase a recibirlo, estableciendo como presunción de injustificación del despido si el patrón no cumple con dicha obligación.

**Décima.** A pesar de que existe la fracción XV del artículo 47 de la Ley Obrera, que abre la posibilidad de aplicación analógica de otras causas de rescisión igualmente graves a las que describe en las primeras catorce fracciones, estimamos conveniente la regulación de una causal adicional referida específicamente a la baja productividad del trabajador, cuando el patrón ha cumplido sus obligaciones legales y contractuales en ésta materia, pues

mientras sólo existan responsabilidades para la parte patronal sin consecuencias de derecho para la parte obrera en este rubro, no podrá reconocerse la importancia del fomento a la productividad para el fortalecimiento de las empresas y el mejoramiento de las condiciones de vida para los trabajadores. Por ello la adición que se propone, tiende a sancionar la conducta negligente o dolosa atribuible al trabajador que ha recibido el beneficio de haber sido capacitado, adiestrado y motivado para ser más productivo, sin que lo consiga por causas imputables a él.

## BIBLIOGRAFIA

- AGUIRRE, Amado. Apuntes de Psicología Industrial. C.P.R.M. Diana, México, 1972.
- ASHWORT, William. Breve Historia de la Economía Internacional. Fondo de Cultura Económica. Edición en Español. España 1979.
- CURRIEL RUSELL, Mackenzick. Análisis y Medición del Trabajo, Diana, México 1979.
- DANTY LAFRANCE. Luis. Práctica de la Remuneración del Trabajo. Rialp, México 1979.
- DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Porrúa, México 1979.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Porrúa, México 1986.
- GUZMAN VALDIVIA. Isaac. La Sociología de la Empresa, JUS. México 1963.
- HAZLITT, Henry. La Economía en una Lección. Emiprés, México 1985.
- HERNANDEZ LAOS, E. Evolución de la Productividad de los Factores en México, Productividad, México 1973.
- STRAUS Y SAYLES, P. Los Problemas Humanos de la Dirección, México 1964.
- KLEINT A, W. La Medición de la Productividad y Comparación entre Empresas, Arte, Venezuela 1970.
- SMITH, Adam. La Riqueza de las Naciones Fondo de Cultura Económica, México 1985.
- MARX Carlos. El Capital. Porrúa, México 1981.
- NUTTIN J. Marzi, A Y otros La Motivación. Proteo, Argentina 1965.
- ORDINE, George S. Administración por Objetivos, un Nuevo Sistema para la Dirección, Limusa, México 1974.

- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido, Segunda edición, Porrúa, México 1988.
- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1985.
- WURTZEL, Herbert. La Motivación en el Trabajo, EMAN, México 1970.
- BRISEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Harla, México 1985.
- DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo, Porrúa, México 1998.
- GUERRERO, Euquerio. Nuevo Derecho del Trabajo, Tercera edición, Porrúa, México 1975.
- GUTIERREZ Y GONZALES, Ernesto. Derecho de las Obligaciones, Tercera edición, Cajica, México 1968.
- POZO PINO, Jaime. Diferentes Enfoques de la Productividad, Futuro Latinoamericano, México 1985.
- REDDIN, W. J. Efectividad Gerencial, Diana, México 1978.
- CANABELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliografía Omeba, 1968.
- BOREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Sista, México 1994.
- MUÑOZ RAMON, Roberto. Derecho del Trabajo, Tomo II, Porrúa, México 1983.
- MOXHER, F. Y CIMMINO, S. Ciencia de la Administración, Rialp, España 1961.
- BERMUDEZ CISNEROS, Miguel. Obligaciones en el Derecho del Trabajo, Cárdenas, México 1978.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Octava edición, Trillas, México 1994.

## LEGISLACION

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Compilación Histórica por Mónica Aldusin y Ana Paula Domínguez, Sista, México, 1993.
- Ley Federal del Trabajo, Comentada por Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Porrúa, México 1988.
- Ley Federal del Trabajo, comentada por Francisco Ramírez Fonseca, Quinta edición, PAC, México 1985.

## DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

- DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de Derecho, Sexta edición, Porrúa, México 1977.
- Diccionario de la Real Academia Española 2 Tomos. Espasa-Calpe, España 1984.
- DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM Tomo VI, Porrúa, México 1985.

## HEMEROTECA

- GARCIA VALENCIA, A. Las motivaciones del Servidor Público en el Trabajo Administrativo, Periódico El Día, 28 de Julio de 1965.
- Diario Oficial de la Federación. T. CDXLIL Número 12
- Banco de México. El Periódico Excelsior, de fecha 30 de Diciembre de 1992.

**OTRAS FUENTES**

- Centro Nacional de Productividad Salarios e Incentivos, México, 1977.
- Comisión Nacional de Productividad. Síntesis del Marco Conceptual y Definición de Productividad y Conceptos Genéricos de un Programa Nacional. Secretaria del Trabajo y Previsión Social, México 1980.
- BARRA, Ralph Círculos de Calidad en Operación, Estrategia Práctica para Aumentar la Productividad. Mc Graw Hill, México 1985.
- MORFIN HIERRO, Jorge. Apuntes de Administración de Personal Privada, México 1966.
- Oficina Internacional del Trabajo La Remuneración por Rendimiento ATAR, Suiza 1983.
- Estudios de Algunos de los Problemas que Plantea la Fijación de los Salarios Mínimos en México.
- MARTI, Luis Felipe. Los incentivos, un Medio para Favorecer la Productividad y el Desarrollo de los Trabajadores, Tesis Universidad Iberoamericana, México 1969.
- JACKSON GRAYSON, Jr. An Expander Concep Of Productivity and His Implications For Economic, USA.

Vib  
EJ  
Handwritten signature and initials.