

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Contaduría y Administración



LA REMUNERACION AL TRABAJO EN MEXICO.

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION
P R E S E N T A N

ARCELIA ALVAREZ TELLO
MIGUEL CISNEROS RODRIGUEZ
JOSE OSORNIO TREJO
MA. DE LA LUZ RAMIREZ ORNELAS

Asesor: Lio. Alberto Cantarell Ojeda
Area: Recursos Humanos



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

Que me han sabido guiar
con su ejemplo y apoyo.

A MIS HERMANOS:

Como una gran muestra -
de cariño.

A MIS FAMILIARES:

Que forman mi núcleo.

- VII -

AL LIC. ALBERTO CANTARELL OJEDA,
Mi mas sincero agradecimiento --
por haberme brindado su amistad--
y sus valiosos consejos en la --
elaboración del presente trabajo.

A todas aquellas personas
que de alguna forma cola--
boraron conmigo.

- VIII -

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO FACULTAD DE -
CONTADURIA Y ADMINISTRACION.

Por los conocimientos
Adquiridos en esa H...
Institución.

A MIS PROFESORES.

Con agradecimiento por -
su esfuerzo y dedicación
que nos brindaron.

I N D I C E

PAG.

PROLOGO	7
ANTECEDENTES	10

CAPITULO I

ANTECEDENTES GENERALES

1.1.1.1. DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL	22
1.1. LOS SALARIOS EN LAS DISTINTAS EPOCAS	22
1.1.1. EUROPA.....	22
1.1.1.1. ESCLAVITUD	22
1.1.1.2. SERVIDUMBRE	23
1.1.1.3. GREMIOS Y CORPORACIONES	25
1.1.1.4. REVOLUCION INDUSTRIAL	26
1.1.2. AMERICA.....	29
1.1.2.1. EPOCA PREHISPANICA	29
1.1.2.2. EPOCA COLONIAL.....	30
1.2 LOS SALARIOS EN DISTINTAS EPOCAS DE MEXICO...	31
1.2.1. EPOCA INDEPENDIENTE	31
1.2.2. EPOCA PORFIRISTA	34
1.3. LOS SALARIOS EN EL MEXICO ACTUAL.....	37
1.3.1. SECTOR PRIMARIO	37
1.3.1.1. AGRICULTURA	40

1.3.1.2.	GANADERIA	41
1.3.1.3.	PESCA	41
1.3.1.4.	SILVICULTURA	42
1.3.2.	SECTOR SECUNDARIO	42
1.3.2.1.	MINERIA	42
1.3.2.2.	PETROLERA	43
1.3.2.3.	ELECTRICA	43
1.3.2.4.	INDUSTRIAS BASICAS	44
1.3.2.5.	INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.....	44
1.3.2.6.	OTRAS INDUSTRIAS	45
1.3.3.	SECTOR SERVICIOS	45
1.3.3.1.	COMERCIO	46
1.3.3.2.	BANCA	46
1.3.3.3.	SERVICIOS PUBLICOS	47
1.3.3.4.	TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	47

CAPITULO II

2.	CONSIDERACIONES LEGALES AL SALARIO	49
2.1.	LEGISLACION SOBRE SALARIOS	49
2.1.1.	SALARIO REMUNERADOR	49
2.1.2.	EL SALARIO COMO ELEMENTO DE LA RELACION DE TRABAJO.....	50
2.2.	ACTITUD DE LOS SINDICATOS.....	50

2.3.	SALARIOS Y RESTRICCIONES PARA LAS MUJERES	52
2.4.	PARTICIPACION DE UTILIDADES	56
2.4.1.	CAMPO DE APLICACION DE LAS UTILIDADES	56
2.4.2.	DETERMINACION DEL PORCENTAJE EN LAS UTILIDADES	57
2.4.3.	IDEA DE UN PORCENTAJE APLICABLE A TODAS LAS - EMPRESAS	58
2.4.4.	DISTRIBUCION DE LA UTILIDAD ENTRE LOS TRABAJA- DORES... ..	59
2.4.5.	PROCEDIMIENTOS DE LA DETERMINACION DE UTILIDAD DE CADA TRABAJADOR.....	61
2.4.6.	LA DEFENSA DEL REPARTO DE UTILIDADES....	62
2.4.6.1.	TERMINO EN QUE DEBE EFECTUARSE EL REPARTO DE - UTILIDADES.....	
2.4.6.2.	PROTECCION A LAS UTILIDADES....	62
2.4.6.3.	DISTRIBUCION DE LAS UTILIDADES.....	63
2.5.	PROTECCION AL SALARIO.....	63
2.5.1.	NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO...	64

CAPITULO III

3.	LA DISTRIBUCION DEL INGRESO EN MEXICO.....	74
3.1.	LA ECONOMIA Y EL INTERES PRIVADO	74
3.2.	TEORIA DE LOS SALARIOS.....	76
3.2.1.	FONDO DE SALARIOS.....	77

3.3.	FACTORES QUE DETERMINAN LOS SALARIOS	79
3.3.1.	ESCALAS MOVILES DE SALARIOS FUNDADAS EN EL- COSTO DE LA VIDA.....	79
3.3.2.	ESCALAS MOVILES DE SALARIOS FUNDADAS EN LOS PRECIOS DE VENTA.....	82
3.3.3.	CAPACIDAD DE PAGO DE LA EMPRESA.....	84
3.4.	TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL.....	85
3.5.	TEORIA DEL PODER ADQUISITIVO	87
3.6.	LA DEMANDA Y LA OFERTA.....	88
3.7.	TEORIA DE LA NEGOCIACION	91
3.8.	NECESIDAD DE PROMOVER UN MEJOR DESARROLLO - ECONOMICO EN MEXICO,	93

CAPITULO IV

4.	ELEMENTOS INTEGRADORES DE LA REMUNERACION EN MEXICO.....	105
4.1.	ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS	105
4.2.	DETERMINACION DE SALARIOS.....	106
4.2.1.	NEGOCIACION COLECTIVA O CONTRATO COLECTIVO O CONTRATO LEY.....	106
4.2.2.	POSIBILIDAD DE PAGAR	109
4.2.3.	EL MERCADO LABORAL.....	109
4.2.4.	VALOR RELATIVO DEL TRABAJO	112
4.2.5.	LEGISLACION	113
4.3.	IMPORTANCIA DE UNA ESTRUCTURA SOLIDA DE SALA- RIOS	113

4.3.1.	IMPORTANCIA PARA LOS TRABAJADORES	113
4.3.2.	IMPORTANCIA PARA LA ORGANIZACION	114
4.3.3.	IMPORTANCIA PARA LA SOCIEDAD	116
4.4.	RETRIBUCION POR MERITOS	117
4.5.	FORMAS TECNICAS PARA CALCULAR LA REMUNERACION .	122
4.5.1.	SISTEMA DE M. VALLEE DE PRIMA POR PIEZA O POR TAREA	126
4.5.2.	SISTEMA DE FREDERICK A. HALSEY DE SALARIOS CON PRIMA-PREMIO O PARTICIPACION CONSTANTE	130
4.5.3.	SISTEMA DE JAMES ROWAN	137
4.5.4.	SISTEMA DIFERENCIAL DE FREDERICK WISLOW TAYLOR DE TARIFA POR PIEZA	141
4.5.5.	SISTEMA GANTT DE TAREA Y BONIFICACION	144
4.5.6.	SISTEMA DE HARRINGTON EMERSON DE RENDIMIENTO ...	147
4.5.7.	SISTEMA WNNERLUND	151
4.5.8.	SISTEMA DE PUNTOS PARA EL PAGO DE SALARIOS	154
4.5.9.	SISTEMA DE INCENTIVOS DE LA MANO DE OBRA INDI - RECTA	159
4.5.10.	SISTEMA DE PRIMAS COLECTIVAS	162
4.5.11.	OTRAS FORMAS DE INCENTIVOS	163
4.6.	FORMAS DE REMUNERACION BASICA QUE RECONOCE LA <u>L</u> LEY 164	
4.6.1.	POR UNIDAD DE TIEMPO	165
4.6.2.	POR UNIDAD DE OBRA	167
4.6.3.	POR COMISION	170
4.6.4.	A PRECIO ALZADO	172
4.6.5.	POR CIRCUITO, POR BOLETOS VENDIDOS, POR KILOMETRA JE, POR PESO DE BULTO	172

4.6.6.	POR TEMPORADA, EVENTO, FUNCION, REPRESENTACION, ETC.	174
4.6.7.	POR PROPINAS	174
	RESUMEN POR CAPITULO	175
	CONCLUSIONES GENERALES	179
	BIBLIOGRAFIA	181

P R O L O G O

El interés por el estudio del salario, responde a la importancia fundamental de éste en las relaciones sociales de la moderna sociedad. El desarrollo de ésta ha ido produciendo su propia base de sustentación en el trabajo asalariado: nos encontramos en una sociedad en donde - la mayor parte del trabajo, productivo o no, es remunerado en base al salario.

No importa cuán automatizados y sofisticados sean los procesos productivos, y cuán poca sea la utilización del material humano en estos procesos; tampoco importa el hecho de que no se trate de trabajo puramente físico, -- sino de trabajo intelectual; las relaciones sociales creadas por la sociedad capitalista borran todas estas diferencias, porque descansan sobre la base generalizada de la compra de la fuerza de trabajo.

La moderna sociedad de consumo ha ido creando las condiciones económicas, que permitan la extensión a toda la sociedad del trabajo asalariado, como uno de sus pilares más necesarios; le es primordial la tarea de crear en la mayor parte de la población, el poder adquisitivo imprescindible para poder introducir sus productos.

Es necesario, igualmente, demostrar que la importancia dada al salario como instancia económica fundamental de la sociedad capitalista, es también una característica propia de este tipo de sociedad. Es decir, la instancia económica del salario es un producto de las relaciones sociales y económicas creadas por el capitalismo. Si con esta aservación, queremos mostrar el salario no es una categoría eterna y común a todo tipo de sociedades desde los comienzos de la civilización humana, tenemos, entonces, que mostrarla en su desarrollo histórico para poder comprender su verdadera naturaleza.

Como se ve, la importancia, de esta categoría aunque tenga sus raíces en la instancia económica de la sociedad, no se reduce a ella, sino que tiene, también, profundas implicaciones de orden social. Se comprende la naturaleza vital del salario para gran parte de la población, de ahí que éste sea motivo de disturbios sociales cuando no satisface su principal requisito: proveer los medios de vida necesarios para la reproducción de la fuerza de trabajo. En este sentido, es sintomático que las organizaciones de los trabajadores (Sindicatos, corporaciones, etc.), defiendan con gran energía, la manutención de salarios que les permitan a sus agremiados mejores niveles de vida.

Por todo esto, es evidente ya que el salario no representa una categoría unívoca, característica que se refleja en la disparidad de criterios, de los autores que se ocupan de su estudio, por lo que su análisis debe cubrir todas sus manifestaciones posibles.

La complejidad de éste análisis, no obliga a esta investigación a hacer una aproximación generalizada del salario. Con el afán de mostrar aspectos que despierten interés sobre una futura investigación más a fondo. Por otro lado, el enfoque de este trabajo no es de índole puramente teórica, sino que está dirigido a las características y problemática de la categoría económica salario en el contexto de nuestro país.

La visión que debemos tener del mundo es una visión totalizadora, no nos encontramos con una realidad -- fragmentada, sino armónicamente organizada en una compleja -- red. Así, cualquier fenómeno de ésta realidad social, está íntimamente relacionado con otros fenómenos de esta compleja red y no puede ser cabalmente entendido, sino se muestra su relación con el contexto en el que se encuentra enmarcado.-- El salario es también, uno de los elementos de esta malla,-- y su condicionamiento y explicación depende, en gran parte,-- de su correcta ubicación e interacción con los demás elementos de la sociedad, sobre los que también influye. En este sentido, el trabajo que presentamos, es también un llamado -- al estudio de la realidad social como un todo y no como una serie de parcialidades caóticamente presentadas.

ANTECEDENTES

=====

CONCEPTO DE SALARIO:

Cabanellas expresa: "El salario en su acepción amplia se utiliza para indicar la remuneración que recibe una persona por su trabajo; se incluye en ella tanto los jornales como los sueldos, honorarios, etc., esto es, todos los beneficios que una persona puede obtener por su trabajo.

Para Colotti Feito: el salario configura "La Contrapresentación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la presentación de su fuerza de trabajo a la empresa, sea aquella total o parcialmente en metálico o en especie.

Angel de la Vega Ulibarri expresa: La naturaleza jurídica del salario es "El Equivalente del Trabajo para el Trabajador, la contraprestación del trabajo".

Según la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 82: Salario es la retribución que debe pagar el Patrón al Trabajador por su Trabajo.

Artículo 84: El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuotas diarias, gratificaciones, percepciones habitación, prima, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Clases de salarios: Salario Mínimo y Salario Profesional.

De la Fracción VI del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se deriva:

Existen dos clases de salarios mínimo: El Salario Mínimo General o Vital y el Salario Mínimo Profesional.

Los salarios mínimos profesionales se aplican en ramas determinadas de la Industria o del Comercio, o bien, en Profesiones, Oficios, o trabajos especiales. Se fijan considerando las condiciones de las distintas actividades Industriales y Comerciales.

El concepto de Salario Mínimo Profesional apareció en la Legislación Mexicana hasta el año de 1963. Por lo que se le exceptúa de Impuestos, pero la Comisión encarga

da por la Ley para fijar el monto de Salario Mínimo Profesional toma en cuenta para señalar dicha cantidad los descuentos que pudiera sufrir por Impuestos Sobre el Producto del Trabajo, así como las cuotas para el Seguro Social, lo que significa que aún sin base legal para el descuento, de hecho ésta ha sido considerado por la Comisión para no menguar la cantidad correspondiente a un Salario Mínimo Profesional, el cual debe quedar en una cantidad superior a la establecida para el Salario Mínimo General, por tratarse de un trabajador calificado.

Exeptuando a los Salarios Mínimos Profesionales de Impuesto, colocaría a su perceptores en situación injustificada de privilegio con relación a trabajadores de Ingresos intermedios entre los Mínimos Generales y los Mínimos Profesionales, sin embargo, puesto que, no existe diferencia entre las necesidades de éstos dos tipos de trabajadores, y a mayor abundamiento, dado el medio en que se desenvuelve un trabajador calificado, sus necesidades son de un nivel superior, razón que justifica su inclusión en la excepción de impuestos.

Cabe aclarar que se evoca con este argumento solo un principio de justicia social, porque definitivamente debemos, atenernos a lo señalado expresamente por la Ley, y en ésta no se excluye de gravámen el salario mínimo profesional, por lo que apoyados en un principio universal de derecho, solo puede afirmarse: "donde la Ley no distingue, no debemos distinguir".

Los Salarios Mínimos Generales rigen en una o varias zonas económicas. Debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia.

De acuerdo con la Ley, Artículo 97: Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo por: pensiones alimenticias decretadas -- por la autoridad competente, rentas para habitaciones dadas en arrendamiento a los trabajadores y de cuotas para los mismos para la adquisición de habitaciones libremente aceptado por el trabajador.

LA SIGNIFICACION DE LOS SALARIOS.

Los Salarios se clasifican en:

I).- Medio empleado para el pago:

a).- Salario en moneda.

b).- Salario en especie.

c).- Pago mixto.

II).- Por su capacidad adquisitiva.

a).- Nominal.

b).- Real.

III).- Por su forma de pago.

- a).- Salarios por unidad de tiempo.
- b).- Salarios por unidad de obra.
- c).- Salarios a precio alzado.

Las prestaciones adicionales también se les puede dar el nombre de salario indirecto, pueden ser definidas como suplemento de los salarios ordinarios que tienen un valor para los trabajadores y sus familias. Las prestaciones adicionales son otros pagos o prestaciones de que disfrutaban los trabajadores y que se suman al costo de la mano de obra, para el empleador, son gastos que los empleadores sufragan por el hecho de emplear trabajadores, pero que no corresponden a ningún trabajo determinado.

Prestaciones principales son:

- a).- Concesión de días feriados y vacaciones anuales pagadas.
- b).- Pago del costo de servicios médicos, subsidios, despensas.
- c).- Indemnizaciones, prima anual, participación de beneficios de la empresa.

Las prestaciones, son aportaciones financieras con las que la organización incrementa indirectamente su monto que por concepto de salario, percibe el trabajador.

En otras palabras son aquellos elementos, que en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador en metálico o en especie y que va a representar un ingreso.- Las prestaciones contribuyen al incremento del salario nominal.

Características de las prestaciones:

- a).- Son beneficios marginales, es decir, adicionales al salario nominal.
- b).- Constituyen una ventaja y un valor básico para el trabajador.
- c).- Son distintivamente suplementarios a los salarios nominales. Más todavía no son incentivos, ni gratificaciones otorgadas por aumento de producción ni por ejecución inusitada o sobresaliente, sino son otorgadas a todos los trabajadores por el solo hecho de pertenecer a la organización.

- d).- Están financiadas por el patrón.
- e).- Otorgan un tipo de ayuda que un trabajador, por su propia cuenta y como individuo aislado, no podría o le sería difícil lograr conseguir para sí.

Clasificación de prestaciones:

- 1.- En dinero.
- 2.- En especie.
- 3.- En facilidades, actividades o servicios.

Prestaciones por la Ley Federal del Trabajo.

- 1.- Pago de horas extras.
- 2.- Pago de prolongación de tiempo extraordinario.

- 3.- Vacaciones pagadas.
- 4.- Aguinaldo.
- 5.- Indemnización.
- 6.- Participación de utilidades.
- 7.- Becas.
- 8.- Habitaciones (INFONAVIT).
- 9.- Ayuda para pago de la renta.
- 10.- Prima de antigüedad.

Estas son prestaciones que otorga la Ley Federal del Trabajo y que tiene que pagar la empresa. Las prestaciones que otorga el IMSS., no se toman en cuenta, pues to que las paga el I.M.S.S., y no la empresa.

Prestaciones que otorgan las organizaciones, -
además de las legales (son las más comunes)..'

- 1.- Ayuda para transporte.
- 2.- Compensación por salario insuficiente.
- 3.- Pago de becas.
- 4.- Pagos de colegiaturas para hijos de em—
pleados..
- 5.- Liquidación por retiro voluntario.
- 6.- Permisos por diversas razones: Antigüedad
etc.
- 7.- Dote matrimonial.
- 8.- Ayuda para nacimiento de un hijo.
- 9.- Gratificaciones.

10.- Pensiones.

Todas las prestaciones antes mencionadas, son prestaciones financieras directas, a continuación mencionaremos las prestaciones financieras indirectas.

Prestaciones financieras indirectas:

- 1.- Tiendas.
- 2.- Despensas.
- 3.- Servicio de comedor.
- 4.- Pago cuotas IMSS.
- 5.- Pago cuotas (INFONAVIT).

Definiciones Principales.

Algunas definiciones de los términos repetidamente utilizados sobre salarios son las siguientes. Salario es toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo. Salario Nominal, es la cantidad de unidades monetarias que se entregan al trabajador a cambio de su labor. Salario Real, es la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario total que recibe. Salario por Unidad de Tiempo, es aquel en que solo se toma en cuenta el tiempo que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del patrón. Salario por Unidad de obra. También llamado por rendimiento es aquel en que el trabajo se computa de acuerdo con el número de unidades producidas (destajo). Relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. (Art.10). Contrato individual de trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. De acuerdo con Reyes Ponce, Agustín, Salario deriva de "SAL" aludiendo el hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella. Sueldo proviene de solidus moneda de oro de peso cabal.

Salario se paga por hora o por día, aunque se liquida semanalmente de ordinario. Se aplica a trabajos manuales o de taller. El sueldo se paga por quincena o mes, se aplica a trabajos intelectuales, de administración, supervisión u oficina.

Según Guerra Cepeda, Roberto "Salario es la remuneración que corresponde al trabajador por su colaboración o participación en la producción". Más concisamente nos dice Reyes Ponce, es la "Remuneración por una Actividad-Productiva".

Los trabajadores se interesan principalmente, en lo que respecta a los salarios, por la cantidad de dinero que pueden ganar y por lo que pueden comprar con él, pero -- los empleadores consideran los salarios desde un punto de -- vista diferente. A los salarios y demás costos de mano de -- obra agregan los costos de las materias primas y del combustible, los gastos de administración y otros costos de fabricación.

C A P I T U L O I

1 .- DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL

1.1.- LOS SALARIOS EN DISTINTAS EPOCAS DE LA-HISTORIA.

1.1.1.EUROPA

El continente Europeo, es el de mayor historia en el mundo y el que registra los hechos de mayor importancia en la historia. Es en él en donde tienen comienzo -- los primeros problemas referentes a la remuneración al trabajo.

1.1.1.1. ESCLAVITUD.

Esta es la forma más cruel y despiadada de -- prestar un trabajo. Los esclavos, normalmente negros e indígenas, son obligados a realizar los trabajos más peligrosos. Dichos esclavos son reclutados por diversos medios. Había -- el procedimiento de la captura directa, negociación con el -- propietario de varios de ellos, algunas veces los negros no -- tienen remedio mejor que el de venderse a sí mismos como esclavos.

Los esclavos no recibían remuneración en especie, mucho menos en dinero. Su paga era la comida necesaria para subsistir y no contaban con ninguna libertad.

1.1.1.2. SERVIDUMBRE.

En lo esencial, la servidumbre estaba cercatodavía de la esclavitud. Podrá decirse que más de una vez, las relaciones entre señor y siervo, hubieran de ir marcadas por una dureza de la que seguramente habían carecido entre amo y esclavo. Pero su principal preocupación estaba sentada en torno a comer sin privaciones y satisfacer las necesidades esenciales de la existencia.

No cabe duda que los beneficios del trabajo campesino fuera a parar en una proporción muy elevada a otras manos que las del propio labrador. La sociedad estaba organizada en vista a ésta apropiación; en beneficio de angostas categorías sociales que en conjunto prescindían de todo trabajo manual: los señores laicos ó eclesiásticos. Sin embargo, también se beneficiaron los campesinos de los progresos en el rendimiento y de la ampliación de las superficies cultivadas.

El conjunto del mundo campesino, pudo elevarse hasta una situación menos precaria. Salvo en las regiones

atrasadas y desprovistas de ciudades, la mayoría de campesinos dispusieron de excedente de producción que eran encaminados a los mercados urbanos, grandes consumidores, donde era fácil colocarlos. De éste modo era retribuido en metálico, con objeto de que pudieran comprar grandes cantidades de objetos fabricados, modificando con ello, sus condiciones de vida.

No menos es cierto, que éste enriquecimiento se produjo de modo muy desigual, que el abismo fué ensanchándose entre los campesinos acomodados auténticos, y los desgraciados, provistos de parcelas insuficientes, y que solamente vivían a merced de los salarios percibidos del señor o de los grandes cultivadores.

En el siglo XIII, el número de siervos se había reducido sustancialmente, la servidumbre inclusive ha desaparecido de algunas regiones. Los Señores se aferran tanto más a sus siervos, sobre los que disponen de derechos, ahora más amplios, cuando que no poseen ya sin pocos. Pero los siervos se aprovechan también de la mano de obra, amenazan con huir, y no son pocas las ocasiones en que logran una fijación de las cargas. Más de un señor sin dinero ha aceptado también la ventaja inmediata que representaba el percibir una cantidad o cambio de la liberación de uno a varios siervos suyos.

La recuperación campesina fue lenta y más -
lenta aún la entrada del bienestar en los hogares campesinos. Al decir de los campesinos franceses, beben agua, comen manzanas con pan de centeno; no comen carne salvo algunas veces un poco de tocino o las víceras y la cabeza de los animales que matan para el alimento de nobles y mercaderes del país. No visten lana, fuera de una misera cota debajo de su vestimenta exterior, hecha ésta de tela burda, sus polainas son de la misma tela; las mujeres y sus hijos van descalzos. No pueden vivir de otro modo porque los granjeros que antes pagaban un escudo al año por el arriendo al señor, ahora pagan además cinco escudos al soberano.

1.1.1.3. GREMIOS Y CORPORACIONES.

Los estatutos de los gremios, traducen por su evolución las nuevas ideas y condiciones en las que los artesanos luchan por conservar las situaciones adquiridas. Como se reducen los mercados, se debe cerrar a los más hábiles - la posibilidad de eliminar a sus colegas de donde surgen los reglamentos que limitan el número de oficiales y de aprendices empleados por cada maestro. Prohíben que se pueda contratar al oficial de un colega, fijan el material que puede ser utilizado en cada taller, previendo, en caso de emergencia, un reparto autoritario de la materia prima entre los artesanos. Se ponen cortapisas a la adquisición de la maestría por los oficiales.

Los gremios se convierten en instituciones - oligárquicas y capitalistas. La víctima, el oficial, habiendo perdido su derecho al co-gobierno del taller y del gremio, ya no tiene control alguno sobre la fijación de los salarios. Con frecuencia se recurre a la huelga para arrancar aumentos diminutos. El Estado de Guerra se convierte en algo casi natural en ciertas industrias.

Procesos inacabables, cesaciones combinadas - de trabajo, violencia contra las personas, recusas al poder municipal, o real, etc. Tal es la historia cotidiana de las relaciones entre el trabajo y el capital; entre las coaliciones patronales y las coaliciones obreras.

1.1.1.4. REVOLUCION INDUSTRIAL.

Dicho nombre se debe a que la industria evolucionó grandemente con la introducción de máquinas, con lo que se buscaba un aumento en la producción y una mejoría en la calidad de la misma. Pero tal cosa no fue bien vista por los trabajadores quienes se vieron desplazados de sus empleos surgiendo descontentos por todas partes.

La necesidad de mantener y renovar un material costoso, fué otro de los motivos que originaron la transformación de las empresas.

Las agrupaciones de poseedores de molinos, no tienen otro remedio que convertirse en sociedades unificadas en las que las porciones o partes de molinos, son negociables siendo objeto de especulaciones que las van arrebatando a los artesanos usuarios, hasta colocarlos en manos de los capitalistas. Las sociedades de molinos tolosinos han podido ser considerados como la prefiguración de la sociedad anónima y por acciones.

Son varias las empresas establecidas fuera de las ciudades, cerca de las materias primas o de los manantiales que proporcionan energía. También buscando una mano de obra menos cara, menos vinculada a las reglamentaciones corporativas, encontramos a mercaderes-patronos que distribuyen el trabajo en la compañía. Se difunde y hasta llega a penetrar en los medios artesanos, una nueva mentalidad integrada de individuos de espíritu de competencia.

Respecto a las condiciones de trabajo, existen muchas injusticias. No hay ascensos en el mismo, los salarios son fijos y no muy altos. Los salarios altos y la competencia de la demanda en el mercado laboral, están prohibidos. El trabajador que abandona un taller, es tratado como desertor. En cambio, el contratista puede despedir al obrero incapaz o indisciplinado, sin previa indemnización, después de avisarle con breve antelación. Una disciplina inflexible del trabajo es legalmente requerida para obtener de la mano de obra, un máximo de regularidad y de docilidad. La administración ayuda al contratista a mantener el orden en los ta-

lleres, ya que éstos tienen un personal muy jerarquizado. - Las normas de trabajo son austeras. Este se realiza sin pérdida de tiempo con asiduidad. En todas partes dura por lo menos, diez horas diarias interponiendo media o una hora, cuyos breves intervalos, se utilizan para comer.

El obrero que divulga el secreto de un procedimiento es multado, juzgado y expulsado. Penas más o menos graves recaen sobre los obreros que se apoderan de materias primas o productos. El personal administrativo es retribuido por el Estado. Comprende los inspectores en número escaso, -- un conserje. Tesorero encargado de custodiar los almacenes. -- Vigilante con 1,200 libras de sueldo, un portero que recibe 300 libras un cirujano, un capellán y un confesor y por último un jardinero, pagados a razón de 100 a 400 libras y alojados en el hotel salvo el cirujano y los capellanes. El personal técnico está formado por pintores y otros jefes de taller que suman 22 y cuestan al Estado anualmente....14,500 a 25,000 libras. El mismo Estado se encarga de pagar los salarios a las diversas categorías de artistas o contratistas, -- así como los gastos de alojamiento y mantenimiento de los aprendices; los de alojamiento y las gratificaciones en lo que hace a los obreros, pero no paga salarios; contrata a precio alzado con los contratistas a los que reserva sus pedidos. Los contratistas tratan por su parte con los obreros, les adelantan dinero igual a como lo hacen los jefes de talleres privados. Para los lapidarios para el Estado por el mismo trabajo hasta 1,000 libras por pie cuadrado.

Durante la época del artesanado, la industria como el comercio, no sufrieron una extinción total, pero es evidente una progresiva decadencia en ambos sectores del trabajo. La técnica y organización de las actividades industriales no experimentó avance respecto a los siglos de romanización, sino cierto estancamiento.

1.1.2. AMERICA.

1.1.2.1. Epoca Prehispánica.

La sociedad azteca. Entre los trabajadores se contaban primero los prisioneros de guerra, cuyas fuerzas eran utilizadas en espera de su sacrificio al sol. --- Otros se reclutaban por vía interna, se trataba de los condenados por robo y otros delitos; los que se vendían voluntariamente; los hijos cedidos por familiares pobres, etc. --- Estos no recibían remuneración alguna, pero se les tenía -- en condiciones generalmente satisfactorias.

Los incas, de hecho, habían sistematizado -- las prácticas colectivas sin las que el mantenimiento de un Estado hubiera resultado difícilmente concebible en un medio como aquel.

El cultivador andino ha sabido cultivar cierto número de plantas, reducido pero de alto valor nutritivo. La cría de animales domésticos había llegado aquí a un punto de desarrollo más elevado que en la mayoría de los demás pueblos americanos.

Sorprende en la técnica agrícola una curiosa mezcla de perfeccionamiento y de rasgos primitivos.

1.1.2.2. Epoca Colonial.

En ésta época, la encomienda facultaba al colono para abusar del indio. Por ésta razón, el gobierno bajo la influencia de Fray Bartolomé de las Casas, las suprime. Según el nuevo sistema, la autoridad distribuye los indígenas entre grandes dominios, según sus necesidades y para una época determinada. El indio es llevado al trabajo a la fuerza, pero percibe un salario fijado por el Estado y está libre en cuanto ha cumplido con el deber que se le señaló.

El trabajo libre, en la práctica el repartimiento forzado, evoluciona paulatinamente hacia el trabajo libre asalariado. Se convierte en la sencilla obligación para los indígenas, de acudir a alquilar a los dadores de trabajo que eligen ellos mismos discutiendo con ellos su traba

jo y su salario, sin que pueda éste en ningún caso, bajar - del mínimo fijado por la Ley.

1.2. LOS SALARIOS EN DISTINTAS EPOCAS DE -- MEXICO.

1.2.1. EPOCA INDEPENDIENTE.

Tras una vida dura y difícil al través de -- 300 años, no se prestaba a la vista al comienzo de una rely ciente época. Fueron tres largos siglos de acatamiento y - obediencia a la dominación española, que al advenir México a la vida independiente, se encontró falto de elementos pa- ra constituir una verdadera nación. Ya lo había dicho el -- oidor español Bataller en 1821 "No puede darse a los mexica nos mayores castigos que el de que se gobiernen por sí so-- los ". En efecto, así sucedió. Entre 1821 y 1854, etapa de gestación de nuestro país, se inició un dramático período - de anarquía y luchas, en busca de la fórmula que sirviera de base para construir la nacionalidad.

Al consumarse la independencia, dominaba la sociedad un clero poderoso que en 300 años de fanatismo lo- gró acumular en sus manos la mayor parte de la propiedad -- raíz de la nación y que además aprovechaba la influencia -- que a través de la enseñanza, del púlpito y del confesiona- rio, tenía sobre los grupos de la población para infundir -

los principios e ideas que iban a consolidar, cada vez, más su autoridad.

Después de consumada la Independencia, las actividades principales del País, sobre todo la Minería, se encontraba en crisis. La vida de los trabajadores mineros era ruda y cruel, los indios eran conducidos a través de -- distancias de 30 a 60 leguas hasta los centros de trabajo.-- En todos los reales de minas existían individuos llamados -- Recogedores o Lazadores, cuya misión consistía en capturar, generalmente en lugares distantes de las minas, a los trabajadores que huían. En los reales de minas de Guanajuato, -- los indios cobraban un sueldo semanal de 18 (dieciocho) centavos, recibiendo además almud y medio de maíz. Esto explica el porqué los mineros abandonaban el trabajo para seguir a los caudillos de la Insurrección, dejando paralizados casi totalmente los trabajos de las explotaciones. El jornal en ésta época era un duro mendrugo mojado en sangre y arrojado al campesino tan solo para que pudiera sobrevivir, para seguir siendo explotado.

Durante el régimen feudal y esclavista que -- imperó hasta antes de la Revolución, borró todo vestigio de formalidad al salario. A pesar de que era necesario sacar -- a la Minería del Estado de postración en que se encontraba, porque sin la Minería no podría haber Agricultura, Comercio, así como tampoco industria, en un país cuyo comienzo era el oro y la placa, no fue posible sino hasta mucho más tarde,--

el empleo de máquinas de vapor en la explotación minera.

En 1821, el país se encontró sin industrias ni manufacturas y ante el problema urgente e inaplazable de establecer las bases de una industria nacional. Ya en ése - entonces, el clero, usufructuaba las haciendas y las pérdidas y el costo de sus cultivos eran cubiertos por quienes - se creían dueños de ellas. En éstas condiciones, la agricultura no podía florecer.

México buscaba una fórmula de organización.- Era necesario destruir todos los abusos y privilegios; extirpar la ignorancia, el fanatismo y el desprecio al trabajo y a todas las artes útiles; quitar trabas a la agricultura y al comercio y crear bases firmes para el desarrollo de la industria. Dichas trabas eran principalmente las alcabalas y la leva que pesaban exclusivamente sobre las clases - pobres que comúnmente son las que se dedican a las labores del campo y de la industria, recibiendo a cambio un exiguo pago que no cubría las más esenciales necesidades de los -- trabajadores.

En la memoria de Relaciones de 1846, escribió José Ma. Lafragua: "El equilibrio entre el comercio y - la industria fabril y agrícola: la colonización bien concebida y ejecutada con celo y empeño: la abolición de las alcabalas e institución de un buen sistema de impuestos; la -

distribución de la propiedad territorial y el establecimiento de ferrocarriles, darán vida a la agricultura, a la industria y al comercio, fuerza y respetabilidad al gobierno, y riqueza, paz y felicidad a la República".

De la Reforma y la lucha contra la Intervención Francesa y el Imperio de Maximiliano, iba a surgir la Patria. Esta fue la obra laboriosa y heroica, de una nueva generación.

1.2.2. EPOCA PORFIRISTA.

Quando se creyó que las malas épocas eran cosa del pasado y que un promisorio futuro se vislumbraba para todos los mexicanos, se situó en el poder un hombre que se iba a entronizar por un largo período, que se hizo reelegir infinidad de veces, hasta sumar 30 años de dictadura.

En ésta etapa habían mejorado la industria, el comercio, la minería y la ganadería.

Pero referente a la remuneración, éste régimen se distinguió por que fue en él cuando preponderó la tienda de raya. En estas tiendas se arrebatava al ignorante obrero, hasta el último centavo.

Fue clásica aquella filosofía de los patrones en la cual engañaban ingenuamente a los trabajadores: - "Dos que me debes y dos que me pagas son cuatro".

Por herencia de la Colonia y la equivocada - conducta del régimen porfiriano impuesta durante sus 30 - - años de dictadura, la industria estuvo en manos de extranjeros a quienes no interesó el progreso de México ni mucho menos la necesidad de aliviar las carencias de nuestro pueblo. Los españoles, inspirados en el virreinato, no disimulaban su desprecio hacia los mexicanos y franceses herederos de los sueños imperialistas y controlaban en su totalidad las fábricas y centros mineros, el comercio, la banca y también los talleres; en tanto que el petróleo, la electricidad y los ferrocarriles, se repartieron a ingleses y norteamericanos. México era un país hipotecado, en el que resultábamos extranjeros en nuestra propia patria.

En ésta adversa situación, se imprimió a México una fisonomía caprichosa e injusta en materia de salarios, derivada del criterio esclavista y en muy raras excepciones, patriarcal de los patrones, pero nunca técnica ni equitativa, originándose así los más absolutos contrastes y se hizo imposible la implantación de eficientes tabulaciones. El más clásico ejemplo de ésta aservación está en el hecho de que los mejores sueldos corresponden a industrias no fundamentales y los bajos salarios a industrias fundamentales en la vida de la sociedad.

En la construcción, la costura, la fabricación de pan y otras análogas, los sueldos son miserables, - En textiles, ferrocarriles, zapateros y mineros, los sueldos son modestos. Y en cinematografistas, petróleos y electricistas, los sueldos son mejores. Dicha desigualdad remunerativa, que no se observa con la misma preocupación en otros países, aparte de la injusticia que en sí misma entraña, provoca entre los obreros una aversión cada vez más grande hacia trabajos menos remunerados, surgiendo el principal obstáculo para el desarrollo de las industrias básicas.

Pero ésta situación no iba a ser duradera, - ya en 1906 surgió un gran compatriota al frente del Partido Liberal Mexicano (Ricardo Flores Magón), que lanzó un manifiesto, el cual constituyó un reto para la dictadura porfirista y que se expresaba en los siguientes términos: "Una - jornada máxima de ocho horas y un salario mínimo de un peso, es lo indispensable para que el trabajador éste siquiera a salvo de la miseria, que la fatiga no le azote y tenga el - tiempo y humor suficiente para procurarse instrucción y distracción después del trabajo".

"Al formalizarse la Ley de Trabajo, debe expresarse un salario mayor de un peso para aquellas regiones donde la vida es más cara". "Cuando el pueblo es demasiado pobre y sus recursos solo le alcanzan para mal comer, consume solo artículos de primera necesidad y éstos aún en pequeña escala".

Estos fueron los antecedentes que sentaron - las bases para la elaboración de las modernas leyes tendientes a proteger al trabajador, con el fin de que reciba un - justo salario, que le permita sortear las calamidades que - representa la actual y cada vez más creciente situación --- inflacionaria.

1.3. LOS SALARIOS EN EL MEXICO ACTUAL.

1.3.1. SECTOR PRIMARIO

1.3.1. LAS ACTIVIDADES PRIMARIAS.

Tradicionalmente, las actividades primarias- han ocupado el mayor número de personas de la población eco nómicamente actica, ya que desde los tiempos de los aztecas eran las actividades principales.

En la actualidad, el desarrollo del aparato- productivo de México ha influido en la modificación de la - distribución sectorial de la población. Las actividades pri marias han descendido en importancia relativa, sobre todo - en las últimas décadas, frente a un crecimiento en la pro- porción de la población económicamente activa ocupada por - los sectores industrial y de servicios.

Para 1940, ésta participación era del 65.4% en 1960 descendió a 54.1% y en 1972 llegó a 38.0%. Esta pérdida de importancia del sector primario como fuente de ocupación frente al incremento proporcional de la mano de obra empleada, por el sector industrial y el de servicios, concuerda con la pauta de evolución de la estructura ocupacional en otros países en proceso de desarrollo industrial.

A continuación veremos el cuadro ilustrativo de la situación.

CUADRO 1.1. POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA EN EL SECTOR PRIMARIO.

(Miles de Personas)

AÑOS	TOTAL	%	SECTOR PRIMARIO	%
1940	5,858	100	3,831	65.4
1950	8,272	100	4,824	58.3
1960	11,274	100	6,097	54.1
1970	13,181	100	5,205	39.5
1972	14,232	100	5,407	38.0

FUENTE, Nacional Financiera, S.A. " La Economía Mexicana en Cifras ".

1974 :

El producto interno bruto (PIB) del Sector Primario, se incrementó en una tasa media anual de 15.52% - en la década 1950-1960 pero descendió notablemente de 1960- a 1972, a 12.32%.

A pesar de este incremento en su PIB, la participación del Sector Primario en el PIB del País descendió en importancia del 17.8% que representaba en 1950, en 1960- bajó al 16.0% en 1972 el 10.7%.

CUADRO 1.2 PRODUCTO INTERNO BRUTO

AÑOS	TOTAL	%	SECTOR PRIMARIO	%
1940	44,595	100	9,397	21.1
1950	86,973	100	15,442	17.8
1960	150,511	100	23,970	16.0
1970	296,600	100	34,535	11.6
1971	306,700	100	35,236	11.5
1972	329,800	100	35,443	10.7

FUENTE: Nacional Financiera, S.A. "La Economía Mexicana en-Cifras".

1 9 7 4 .

La productividad de la mano de obra del País, se incrementó en una tasa media anual de 16.86% en la década 1960-1970 y descendió al 10.3% de 1970 en 1972. La productividad de la mano de obra en el Sector Primario se incrementó en una tasa media anual de 16.87% en la década de 1960-1970, pero de 1970 a 1972, su incremento fue de 9.88%.

La principal razón que explica estos decrecimientos, se encuentra en el mayor dinamismo de las otras actividades económicas en comparación con las actividades primarias y no a un deterioro propiamente dicho de éstas.

1.3.1.1. AGRICULTURA .

Algunos de los autores han escrito que los países subdesarrollados tienen como características principal, que la mayor parte de su ingreso proviene de la Agricultura. Tal afirmación se puede comprender si tomamos en consideración que muchos habitantes sin ninguna instrucción educativa, se refugian en labores que no requieren el uso del intelecto, aunado a ello que en el campo es difícil adquirir educación elemental. Esta es la razón principal de los bajos salarios en ésta actividad, aunque si son poseedores de algunas hectáreas de tierra para siembra, sus ingresos aumentarán sensiblemente, pero supeditados a una buena cosecha, misma que en ocasiones se frustra por diversas causas (Falta de lluvias, inundaciones, aridez del terreno, etc.)

perdiéndose una considerable cantidad de dinero, que difícilmente el agricultor recuperará y que lo orillarán a concurrir a la ciudad en busca de un empleo remunerador que probablemente no encontrará, pero que sí agravará la conflictiva situación del País impidiéndole su desarrollo.

1.3.1.2. G A N A D E R I A .

Después de la agricultura, sigue la ganadería en la importancia (y en ingresos). Es en la parte norte del país en donde prepondera la actividad ganadera y desgraciadamente, es la zona en donde más escasea el agua, elemento vital para la supervivencia del ganado. Es una actividad mejor remunerada que la agricultura en base a que requiere de una mayor habilidad y algunas veces una técnica que facilite las labores propias de la misma.

1.3.1.3. P E S C A .

Los ingresos que perciben los trabajadores por este concepto, suelen ser bajos y en ocasiones, el desempeño de éstas labores, entraña peligros serios. Normalmente quienes se dedican a ella, son la mayoría de las veces, personas nativas del lugar donde se lleva a cabo ésta, ya que dominan casi a la perfección las técnicas referentes a la pesca de diferentes clases de peces y al conocimiento que de ellas se requieran.

1.3.1.4. SILVICULTURA .

Por lo regular, ésta actividad se encomienda a las Secretarías Gubernamentales correspondientes, las cuales se encargan del mantenimiento y buen cuidado de las zonas forestales. El salario es el fijado por la ley dependiendo en todo caso, de la región económica en donde se efectúe el trabajo.

1.3.2. SECTOR SECUNDARIO.

En éste sector, ya los salarios son mejores que en la actividad primaria. Las técnicas empleadas son un poco más complejas, requiriéndose por lo tanto, una mayor destreza y entrando en juego el intelecto y la educación.

1.3.2.1 INDUSTRIA MINERA.

Desde siempre se ha discutido que en ésta rama los salarios son demasiado bajos en comparación con los peligros y enfermedades a que los trabajadores se exponen a fin de cumplir con su trabajo. Pero rara vez, por no decir nunca, se toman en cuenta éstos inconvenientes, ya que como sucede en todas las actividades, a los patrones solo les interesa la producción.

En ésta rama, al igual que en algunas otras, en ocasiones los salarios se complementan con una determina da cantidad del producto.

1.3.2.2. INDUSTRIA PETROLERA.

Entre las actividades secundarias, es la petrolera la que está teniendo un auge tremendo debido a la explotación de pozos en diversos Estados de la República, aumentando así la capacidad de empleo en ésta rama. Nuestro País es, en la actualidad, uno de los principales productores de petróleo, recibiendo por éste concepto una considera ble cantidad de dinero, mismos ingresos que contribuirán al desarrollo del País. Como consecuencia de lo anterior, los salarios en dicha actividad son elevados, aunque existe el inconveniente de que, de los miles de trabajadores que ahí laboran, una parte bastante considerable de ellos, no tienen planta y están supeditados a labores eventuales o temporales con el perjuicio que entraña ésta situación para los mismos trabajadores. Las prestaciones en dicha rama son muy buenas, lo que contribuye a la elevación social de los trabajadores.

1.3.2.3. INDUSTRIA ELECTRICA.

Esta industria, con algunas salvedades, la podríamos comparar con la anterior. Su crecimiento también-

ha sido muy rápido, acordes con las necesidades actuales -- de servicios y debido, en parte, a la tremenda explosión -- demográfica que enfrenta el País. Sus salarios son muy buenos y sus prestaciones también, que aumados a una buena política, colocarán a México entre los mejores países en cuestiones de energía eléctrica.

1.3.2.4. INDUSTRIAS BASICAS.

En nuestro País existen muchas industrias -- básicas y los sueldos en ellas pagados, dependen del producto que elaboren (demanda del mismo, precio), o del tamaño -- y capital de las mismas.

En éste tipo de industrias en donde con mayor frecuencia se viola la ley. Evadiendo el cumplimiento -- de las prestaciones legales, etc., (Esto es visto con regularidad en la Industria Textil, en donde tienen como regla-casi generalizada, la violación a la Ley Federal del Traba-jo y otras).

1.3.2.5. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS

Comúnmente se trata de medianas y pequeñas -- Industrias y es aquí en donde se acentúa la desobediencia --

a la Ley ya que en muchas de ellas el Salario Mínimo no se paga y los propios trabajadores desconocen el monto legal - del mismo. Por lo anterior, es de comprender que los Sindicatos brillan por su ausencia en esta clase de Industrias y los trabajadores no tienen otra alternativa que la de aceptar las condiciones impuestas por el patrón.

1.3.2.6. OTRAS INDUSTRIAS

Existen en el país infinidad de Industrias - pequeñas, algunas de ellas son más bien de tipo familiar y cuyos ingresos son más bien modestos, que solo permiten la supervivencia de ellas y la de sus integrantes.

En muy pocas de ellas se observan las Leyes - y las condiciones de trabajo son a veces, infrahumanas.

1.3.3. SECTOR SERVICIOS

Se afirma con insistencia que es en los dos últimos sectores (Secundario y de Servicios), en los que - por la cantidad de los ingresos, se mide el grado de desarrollo de un País. Esto es hasta cierto punto verdadero, - pero está condicionado a salvar ciertos obstáculos que implican importación de tecnologías y técnicos , maquinaria,

productos, materia prima, etc., que si se logra salvar, el premio será el desarrollo integral del País.

1.3.3.1. COMERCIO

Hay diversas clases de comercios y en cada una de ellas los ingresos difieren entre sí, dependiendo -- las más de las veces, del producto que cada uno de ellos -- tenga y la demanda o exclusividad del mismo en el mercado.-- Hay grandes comercios con algunos dependientes al servicio-- del mismo que normalmente no devengan el salario mínimo y -- trabajan más de las ocho horas establecidas en la Ley, sin-- recibir ningún pago adicional. Esta situación es común en -- los almacenes y expendios, en los cuales los trabajadores -- son explotados vilmente por patrones deslumbrados con las -- ganancias del negocio y niegan a aquellos cualquier aumento en materia de salarios.

Existen pequeños comercios, cuyos dueños son los mismos trabajadores, desapareciendo en este caso el problema de los salarios.

1.3.3.2. BANCA

Dentro del sector servicios, la banca es la-

actividad mejor remunerada, por lo menos en cuanto a salario mínimo, ya que el existente en ella, es el que se paga en la localidad correspondiente, pero aumentado en un cincuenta por ciento sobre éste. Además, se cuenta con excelentes prestaciones, que elevan aún más el salario real de los trabajadores, que así ven incrementado su patrimonio, en beneficio de ellos y de su familia.

1.3.3.3. SERVICIOS PUBLICOS

Es bastante sabido que en el gobierno hay - buenos y malos salarios, algunas veces dependiendo de las - relaciones que hay entre subordinados y jefes, y en otras - ocasiones, es el nepotismo lo que influye para que exista - gran desigualdad en el monto de salarios entre trabajadores de la misma categoría.

1.3.3.4. TRANSPORTES Y COMUNICACIONES.

Esta actividad está bien remunerada, ya que se requiere de una capacitación y una técnica bien delineada para cumplir acertadamente con la responsabilidad que pesa sobre los trabajadores. Hay errores y fallas que son - - costosísimas, en ésta actividad, es por ello que se requiere de una especialización y es en base a ésta que los sueldos son bastante remuneradores.

Así mismo, es en ésta actividad en donde se ve con frecuencia la violación a las Leyes en materia de jornada de trabajo que algunas veces se alarga a dos y hasta tres de ellas sobreviniendo los peligros debido a las -- tan conocidas fallas humanas.

Es de vital importancia que al hablar de salarios, buenos y malos se toma en cuenta el nivel social de los trabajadores, pues no se debe hablar de la misma manera, de aumento de sueldo por la misma cantidad para un jefe de departamento y un obrero de la planta de producción, ya que el sueldo de aquel es mucho mayor que el de éste, por lo tanto las necesidades de cada uno son mucho muy diferentes.

C A P I T U L O II

2. CONSIDERACIONES LEGALES AL SALARIO

2.1 LEGISLACION SOBRE SALARIOS.

La Legislación puede tener un efecto importante sobre las tarifas de salarios de una compañía y sobre su sistema para calcular los pagos de salarios.

La administración de sueldos y salarios constituye una de las funciones más importantes del programa de personal. La efectividad con que se desempeña esta función, no solamente tiene una influencia directa sobre el costo del producto de una compañía y de su posibilidad para competir con éxito con otras compañías, sino también tiene una relación directa con su posibilidad de continuar operando y mantener las oportunidades de empleo para su personal.

2.1.1. SALARIO REMUNERADOR.

No podemos dar una definición de salario remunerador por que, para saber si el trabajo es remunerador, se tiene que tomar en cuenta varios factores como son: la capacidad humana, su grado de preparación técnica, comparar salarios con otras empresas de la zona económica donde se -

presta el salario y otros factores semejantes.

2.1.2. EL SALARIO COMO ELEMENTO DE LA RELACION DE TRABAJO.

La relación jurídica nace por el hecho de la prestación de trabajo personal subordinado, por lo tanto para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrón, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se hayan determinado el monto y la forma de pago del salario. De lo que deducimos que el salario, en el campo de la teoría, es un salario constitutivo de la relación en la vida de ella, aparece a posteriori como una consecuencia de la prestación del trabajo. La relación de trabajo y la Ley señalan las plazas para el pago de salario, de manera que al vencer éste, si no está fijado su monto y si no llegan a un acuerdo el trabajador y el patrón, tendrá que decidir la Junta de Conciliación y Arbitraje.

2.2. ACTITUD DE LOS SINDICATOS .

Los trabajadores en su lucha por el mejoramiento social, lograron el oficial reconocimiento de los sindicatos que son agrupaciones formadas por los mismos trabajadores para defender sus propios intereses.

Esta es la más poderosa razón por la cual étos sindicatos sostienen una continúa lucha en pro de los - trabajadores, para conseguir de los empresarios mejores condiciones de vida para los mismos.

Por lo que se observa en nuestro país, los - sindicatos cada vez están mejor organizados, y actualmente cuentan con una gran fuerza política, muestra de ello son - los beneficios otorgados a los trabajadores últimamente, — como son: participación en las utilidades de las empresas, — revisión anual de contratos, etc.

La fijación del salario y las condiciones bajo las cuales se debe prestar el trabajo, son conseguidas - mediante pláticas entre el sindicato de trabajadores y empresario (o el sindicato o sindicatos de éstos).

De lo anterior podemos deducir que los sindicatos han sido el gran logro de los trabajadores ya que se encargan de buscar ante el patrón los mejores salarios y — las máximas prestaciones para estos, aunque no por ello se debe considerar que los sindicatos guarden una actitud paternalista hacia los trabajadores, pues como los hicimos — notar con anterioridad, están formados con elementos de los propios trabajadores y lo que consigan para sus compañeros, también será un beneficio para sí mismos. Entonces comprenderemos el por qué de los esfuerzos sindicales por obtener-

de los empresarios, una mejoría económica que permita a los trabajadores un modo de vida más digno, de acuerdo a su integridad humana individual y familiar.

Los sindicatos, atendiendo las súplicas trabajadoras, tratan de lograr aumentos en la tasa salarial y cuando éste aumento es concedido, de inmediato comienza a perderse por la constante situación inflacionaria y de nuevo comienza el ciclo (Petición de Aumento) ¿por qué entonces, los sindicatos no buscan aumentos que presenten menor riesgo de perderse? Como ejemplo están las prestaciones, las cuales deben ser el fin hacia el que tiendan los sindicatos.

Si tomamos en cuenta que una despensa le cuesta al trabajador X cantidad de dinero y que dicha despensa se compone de la mayor parte de artículos que más se consumen en el hogar y al poco tiempo aumenta el valor de dicha despensa y así sucesivamente, el lograr que el empresario conceda ésta prestación a los trabajadores, presenta menos riesgo de perderse que un aumento en el salario en efectivo.

2.3. SALARIOS Y RESTRICCIONES PARA LA MUJER.

El artículo segundo del Código Civil, nos --

dice: " La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer, en consecuencia, la mujer no queda sometida, por razón de su sexo, a restricción alguna en la adquisición y --ejercicio de sus derechos civiles ". Sin embargo, los artículos 168 y 170 crearon un régimen especial para la relación de trabajo de la esposa. El primero de esos preceptos dice que "Estará a cargo de la mujer la dirección y cuidados de los trabajos del hogar", de cuyo principio se dedujo en el artículo 169, que: "La mujer puede prestar un trabajo, siempre que no se perjudique esa misión".

La ley de 1931: "Ninguna disposición de la --reglamentación de trabajo, es menos discutible que la que --organiza el trabajo de las mujeres y de los niños, dentro --de condiciones más leves y emjores protegidas, que las que rigen para el trabajo de los hombres".

El artículo 21 decía (de la ley de 1931), -- que "La mujer casada no necesitará consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo, ni para ejercer los derechos que de él deriven".

En el artículo 164 de la Ley actual, se lee que "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres", precepto del que se suprimió la frase de 1962 con las modalidades consignadas en este capítulo, por que las disposiciones contenidas--

en él no tienen como finalidad introducir desigualdades ni en lo que se refiere a los derechos que poseen los hombres, ni en lo que concierne a las obligaciones, porque solamente cuando se adquiere la misma responsabilidad se puede exigir la igualdad.

Artículo 166. En los términos del artículo-123 de la Constitución , Apartado "A", Fracción II queda -prohibida la utilización del trabajo de las mujeres en:

I .- Labores peligrosas o insalubres.

II .- Trabajos nocturnos industrial: y

III.- Establecimientos comerciales después -
de las diez de la noche.

Artículo 167. Son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación o del producto.

Los reglamentos que se expidan determinarán- los trabajos que quedan comprendidos en la definición anterior.

Artículo 168. No rige la prohibición contenida en el artículo 166, Fracción I para las mujeres que desempeñen cargos directivos, que posean un grado universitario, técnico, los conocimientos ó la experiencia necesaria para desempeñar los trabajos, ni para las mujeres en general cuando se hayan adoptado las medidas necesarias para la protección de la salud, a juicio de la autoridad competente.

En la Ley del Seguro Social se establecen las condiciones para proteger el salario de la mujer embarazada, cuarenta y dos días antes del parto y el mismo lapso de tiempo, después de éste, y consisten en otorgarle un subsidio hasta del 100% sobre su salario, de acuerdo al grupo de cotización y considerando que previamente debió haber cubierto un mínimo de 30 semanas de cotización y en caso de no llenar dicho requisito, su salario íntegro debe correr a cargo del patrón.

En conclusión: las normas para el trabajo de la mujer no son disposiciones restrictivas de la libertad y de la igualdad de derechos y obligaciones de las mujeres en su relación con los hombres, sino principios que se proponen cuidar la más noble de las funciones humanas y la salud y la vida plena de los niños del mañana.

2.4. PARTICIPACION DE UTILIDADES.

Concepto.- Es el derecho de la comunidad de trabajadores de una empresa a percibir una parte de los resultados del proceso económico de la producción.

La participación de utilidades es el reconocimiento constitucional del factor trabajo, como uno de los elementos integrantes de la realidad económica de donde nace su derecho a participar en los resultados del proceso económico de los beneficios de la actividad conjunta.

El artículo 129 dice: La participación de las utilidades no se computa como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deben pagarse al trabajador.

2.4.1. CAMPO DE APLICACION DE LAS UTILIDADES

La Ley Federal del Trabajo, enumera los casos que están exentos del reparto de utilidades:

Las empresas de nueva creación; mientras se normaliza su funcionamiento.

Empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo. Por que la exposición de motivos de 1962 expresa que lanzar un producto nuevo al mercado, contribuye al progreso general del país.

Industrias extractivas durante el período de exploración.

El artículo 123 Constitucional, en su Fracción IX, la menciona a título de ejemplo, además la ley autoriza la formación de relaciones de trabajo para obra, tiempo o capital determinado.

2.4.2. DETERMINACION DEL PORCENTAJE EN LAS UTILIDADES.

En las reformas de la Ley de 1931, se acordó que "La Secretaría de Hacienda y Crédito y Público es el organismo más capacitado para determinar la utilidad de cada empresa". Un argumento que será cierto el día en que ésta Secretaría se resuelva a vigilar y a comprobar la veracidad de las declaraciones de las empresas.

2.4.3. IDEA DE UN PORCENTAJE APLICABLE A TODAS LAS EMPRESAS.

El 12 de Diciembre de 1963 se inventó una tabla, para determinar un supuesto factor entre el capital invertido y la fuerza de trabajo. Esto permitió determinar - un porcentaje de deducción sobre la utilidad repartible que llega a 8% que hasta 1973 estuvo vigente. La tecnificación de la industria, trae consigo que la relación capital-trabajo se incline cada vez más al capital; que si continúa vigente el sistema, traerá consigo una reducción permanente - de las utilidades.

Para evitar violación en los textos constitucionales, se incluyó el artículo 586 en la Ley Federal del Trabajo, que es el que rige los requisitos de la resolución que fija el porcentaje en la Fracción V, según la cual se fijará el porcentaje que debe corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable sin hacer ninguna deducción y - establecer diferencias entre las empresas, elementos que se deben considerar para la fijación de las utilidades.

En el curso de la sesión de 1962 ante la Secretaría del Trabajo, los representantes sostuvieron que el párrafo "II" inciso "B" del artículo 586 (que expresa: la Comisión tomará en consideración la necesidad de fomentar - el desarrollo industrial del país, el interés razonable que

debe percibir el capital y la necesidad de reinversión de utilidades), constituía una garantía para el capital, por lo cual antes de determinar el porcentaje obrero, debía aplicar la utilidad a cubrir un interés razonable al capital invertido y a formar una reserva para fomentar el desarrollo industrial del país y la necesidad de inversión de capitales.

En el fondo de la resolución de 1963 que se admitió por concepto de fomento a las reinversiones y por el interés al capital reinvertido, se fijó una deducción del 3% sobre la cantidad resultante, para obtener así la utilidad repartible.

Precisando la Fracción V del artículo 586, la fórmula "sin establecer diferencias entre las empresas", se aplicó más directamente a las ideas de un porcentaje único, mientras el término "ninguna deducción" está dirigido a evitar cualquier deducción en la utilidad, que debe ser la misma que considere la Secretaría de Hacienda para el cobro de los impuestos.

2.4.4. DISTRIBUCION DE LA UTILIDAD ENTRE LOS TRABAJADORES.

Trabajadores sin derecho a participar en la

distribución. En las reformas de 1962 la Fracción I del artículo 123 excluyó a los trabajadores de confianza por la proporción de sus honorarios y las altas compensaciones que reciben anualmente. Los trabajadores domésticos también quedan excluidos.

EL SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LAS PARTICIPACIONES DE UTILIDADES.

Según el artículo 124, para efectos de la participación, debe tomarse como salario "la cantidad en efectivo que percibe cada trabajador por cuota diaria", por lo tanto no se puede computar las prestaciones mencionadas en el artículo 84, ni la suma que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

El artículo 124, dispone que los salarios -- por unidad de obra y cuando la retribución sea "variable" se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año. "Esta disposición varía en el artículo 89, que considera a los salarios de los 30 días anteriores al que nace el derecho a una indemnización, cambio que se justifica por la utilidad correspondiente al trabajo de un año.

2.4.5. PROCEDIMIENTOS DE LA DETERMINACION DE UTILIDAD DE CADA TRABAJADOR.

La Ley Federal del Trabajo lo plasma en el -
Art. 125:

- a).- Una comisión integrada por un número -
igual de representantes de trabajadores
y patrón debe formular un cuadro que de-
termine la participación de cada traba-
jador.
- b).- El patrón debe poner a disposición de -
la comisión, las listas de raya y demás
elementos de que disponga.
- c).- Si la comisión no llega a un acuerdo, -
decide el inspector de trabajo.
- d).- El cuadro debe fijarse en un lugar visi-
ble del establecimiento.
- e).- Los trabajadores pueden hacer observa-
ciones dentro de un término de 15 días.

f).- Las observaciones deben resolverse dentro de los 15 días siguientes, por la comisión.

2.4.6. LA DEFENSA DEL REPARTO DE UTILIDADES.

2.4.6.1. EL TERMINO DENTRO DEL QUE DEBE EFECTUARSE EN REPARTO.

El artículo 122, ordena que el reparto se efectúe dentro de los 60 días siguientes de la fecha en que debe pagarse el impuesto; por lo tanto el patrón deberá hacer la entrega de la utilidad en el acto del pago del salario o en uno por separado. El mismo precepto dispone que si la Secretaría de Hacienda, aumenta posteriormente el monto de la utilidad gravable, se hará un reparto adicional".

2.4.6.2. PROTECCION A LAS UTILIDADES.

La Ley contiene 2 disposiciones,

a).- La utilidad de los trabajadores tiene la misma protección que el salario.

- b).- La otra es derivada del artículo 128 - que dice " no se hará compensación de - los años de pérdida con los de ganancia!

2.4.6.3.- DISTRIBUCION DE LAS UTILIDADES.

En el párrafo final del artículo 122 dice - que el importe, de las utilidades no reclamadas en el año - en que eran exigibles, se agregaría a la utilidad, repartible del año siguiente.

2.5. PROTECCION AL SALARIO.

La pérdida en el poder adquisitivo de las mayorías es uno de los problemas más serios que afronta el -- país; para combatirlo se han emprendido diversos programas, de entre los cuales destacan, debido a su efecto positivo - sobre amplios sectores populares, los dirigidos a proteger- los ingresos de los trabajadores.

Hasta hace poco la legislación laboral había concentrado sus esfuerzos en la protección del salario en - su origen; hoy en respuesta a las demandas de los obreros,-

ésta legislación ha sido objeto de algunas modificaciones - para convertirla en un instrumento que protegerá al salario.

El artículo 123 Constitucional faculta al - Congreso de la Unión, para expedir leyes sobre el trabajo - y señalar con bases fundamentales que rijan las relaciones obrero-patronales, en el que se apoya la reglamentación para la fijación y vigilancia de salarios mínimos generales y profesionales. (Además expresa el derecho que tienen los - trabajadores a una participación en las utilidades de las - empresas). Este mismo artículo señala la naturaleza y contenido que deberá tener el concepto de salario como instrumento para alcanzar mayores niveles de vida.

La Ley Federal del Trabajo, en el rubro de - las condiciones de trabajo, destacan los aspectos relativos al salario.

2.5.1. NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO.

La Ley Federal del Trabajo, menciona las siguientes:

Artículo 98.- Los trabajadores dispondrá libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida-

que desvirtúa éste derecho será nula.

Artículo 99.- El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho, a percibir los salarios devengados.

Artículo 100.- El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago de hará a la persona que designe como apoderado mediante carta - poder suscrita por dos testigos.

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

Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo -- permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se prenda substituir la moneda.

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

Artículo 103.- Los almacenes y tiendas en que se expenda ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de conformidad con las normas siguientes:

I.- La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores.

II.- Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado.

III.- Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y

IV.- En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

Artículo 104.- Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé .

Artículo 105.- El salario de los trabajado- - res no será objeto de compensación alguna.

Artículo 106.- La obligación del patrón de pa- - gar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los- - requisitos establecidos en esta ley.

Artículo 107.- Está prohibida la imposición - - de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o- - concepto.

Artículo 108.- El pago del salario se efectua- - rá en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Artículo 109.- El pago deberá efectuarse en - - día laborable fijado por convenio entre el trabajador y el - - patrón, durante las horas de trabajo o inmediateamente des- - pués de su terminación.

Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y - - con los requisitos siguientes:

I.- Pago de deudas contraídas con el patrón -

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

II.- Pago de rentas de habitaciones de conformidad, con lo dispuesto en el artículo 150, Fracción II, inciso A), que podrá exceder del quince por ciento del monto del salario.

III.- Pago de cuotas para la adquisición de habitaciones libremente aceptado por el trabajador.

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

VI.- Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

Artículo 111.- Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

Artículo 112.- Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones -- alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, Fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Artículo 113.- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real; los fiscales y los a favor -- del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los -- bienes del patrón.

Artículo 114.- Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos ó sucesión.- La junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios o indemnizaciones.

Artículo 115.- Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones — o indemnizaciones pendientes a cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Otro instrumento jurídico de protección al salario es la Ley del Seguro Social que en su Artículo 2o. especifica que la seguridad social tiene por finalidad garantizar, el derecho humano a la salud, la asistencia médica, — la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo

Por otra parte para hacer frente al problema de la vivienda, se creó el Instituto de Fondo Nacional de la vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

La Conasupo se creó con el objeto de incrementar, fortalecer la acción reguladora de los precios de los artículos básicos, así como todas las tiendas que existen — en casi todos los Organismos Gubernamentales.

FONACOT.- El Fondo de Garantía para el Consumo de los Trabajadores ha sido proyectado como un Fondo Fiduciario público el cual fungirá como aval de los trabajadores, que así lo solicitan con el objeto de hacerlos sujetos-

regulares de crédito bancario, en especial para la adquisición de bienes de consumo duradero principalmente aquellos - destinados a mobiliario de su hogar, así como para la obtención de determinados servicios esenciales.

Su finalidad básica es la de proteger la integridad de la remuneración al factor trabajo cuando ésta pasa al ámbito del gasto y resulta objeto de lesiones propiciadas por diversas causas.

Como complemento a éstas, se crearon los mercados sobre ruedas, cuya finalidad es también la de proteger el poder adquisitivo, aunque muchas veces los comerciantes - violan las disposiciones de la Ley. Previendo estas arbitrariedades se creó la Conampros (Comisión Nacional Mixta - de Protección al Salario).

Sus objetivos primordiales, son:

- 1.- Defender el patrimonio de los trabajadores.
- 2.- Luchar contra la especulación y el acaparamiento de los satisfactores necesarios para los trabajadores.

- 3.- Estudiar y proponer la adopción de medios ó la creación de instituciones que protejan al salario.
- 4.- Organizar la colaboración entre los sindicatos y las autoridades para la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones que protegen el salario.
- 5.- Recabar información necesaria de carácter económico y social para cumplir con sus objetivos y orientar tanto el consumo como la acción de los trabajadores.
- 6.- Promover medidas y disposiciones que coadyuven al mejoramiento de los niveles de vida de la clase obrera y del pueblo en general.
- 7.- Establecer nexos de cooperación entre los sindicatos y las autoridades y mantener diálogo con otros sectores de la población para la correcta observación de estas medidas.

Como podemos observar, aparentemente el Gobierno no ha escatimado esfuerzos para proteger el poder adquisitivo del salario pero vemos que en la realidad descuda el buen funcionamiento de éstos Organismos y por lo tanto, ya no cumplen la función para la que fueron creados continuando los trabajadores en la misma situación que al principio.

C A P I T U L O I I I

3. D I S T R I B U C I O N D E L I N G R E S O E N M E X I C O

3.1. L A E C O N O M I A Y E L I N T E R E S P R I V A D O

El monto del ingreso per cápita en México, - es entre \$ 3,750.00 y \$ 5,000.00 por habitante al año, junto con esta característica del reducido monto del ingreso - per cápita y del reducido monto de la producción anual de -- bienes y servicios por habitantes, hay otras característi-- cas:

Inadecuada distribución del ingreso en México, la proporción que corresponde a sueldos y salarios, resulta menor que la alcanzada en nuestro país hace veinte o veinticinco años.

El número de asalariados es hoy, notoriamente mayor que el existente en México hace un cuarto de siglo, - y sin embargo es un hecho admitido de nuestra realidad que - especialmente a partir de 1942-1943, la distribución del ingreso empezó a variar de tal manera que a pesar del incre-- mento en el número de asalariados, la proporción que ellos - recibían dentro del ingreso nacional venía siendo cada vez - menor. Esto no quiere decir que en los últimos años ésta --

distribución se haya hecho aún más defectuosa de lo que pudo haber sido en 1952-1953. Solo podemos establecer que este patrón distributivo del ingreso se ha mantenido rígido a partir de hace unos ocho o diez años; antes de ese lapso se había venido registrando un proceso de concentración creciente de los ingresos en favor de quienes perciben ingresos por capital.

Las estadísticas demuestran que la parte del ingreso nacional pagada en salarios, varía poco en períodos de tiempo considerables. Para que aumente el nivel general de los salarios reales, sin que aumente la parte del ingreso nacional que va a la mano de obra, es necesario que el capital nacional aumente más rápidamente que la población y que se le utilice para expandir la producción.

La finalidad básica de la reglamentación del precepto constitucional, concerniente a la participación de utilidades, en las actuales circunstancias del país, persigue más bien, sin desviarse de la finalidad constitucional, la creación de un instrumento jurídico más, para una distribución más equilibrada del ingreso. En comparación con otras disposiciones de la legislación laboral, la participación de utilidades ha tenido una eficiencia menor, en cuanto a instrumento de redistribución del ingreso. Esta capacidad menor redistributiva, se explica en función directa de la mejor capacidad de las otras disposiciones.

Son consideradas como "costos empresariales", las aportaciones al IMSS e INFONAVIT, ya que su cuantía repercute en proporción directa, sobre la utilidad gravable y consecuentemente, sobre los montos individuales que por concepto de participación, obtienen los trabajadores.

La creación de empleos en una empresa, tan deseable en la actualidad, limita en muchas ocasiones, las participaciones individuales en la utilidad cuando las actividades de los nuevos trabajadores no generan, en proporción directa, márgenes adicionales de utilidad, o al menos no en períodos inmediatos de tiempo.

No es aconsejable, reducir la función redistribuidora del ingreso del INFONAVIT, IMSS y la promoción del empleo, buscando una mejor participación de utilidades, por existir en las circunstancias presentes, una mejor redistribución global. Se comprueba esto por los beneficios de IMSS e INFONAVIT, sobre grandes núcleos de población campesina y subempleada, mismos que no reciben ningún beneficio del Reparto de Utilidades.

3.2. TEORIA DE SALARIOS

Las principales conclusiones de utilidad para la reglamentación de los salarios, está en la aplicación del principio de igualdad de remuneración o márgenes para cada -

grado de calificación; ésto proporciona una base para el pago de salarios equitativos. Al aplicar estos principios, se debe tener en cuenta la estrecha relación que existe entre - el nivel general de salarios y la productividad de la industria, que a la vez es el resultado de la cooperación entre - el capital y la mano de obra junto con otros factores, especialmente los recursos naturales y la densidad de población.

Es útil el estudio de las teorías del salario, porque cada una de ellas arroja cierta luz sobre los problemas de salarios, especialmente cuando se consideran las condiciones económicas y sociales de cada época y país en relación con las diferentes teorías.

Aunque no es una obra de economía política, - creemos útil mostrar como algunas teorías se han enfrentado a lo largo del tiempo, con el fin de precisar el fundamento del salario con el valor de los productos, pues de una manera general, el salario consiste en una suma pagada en moneda metálica o fiduciaria que esté en curso legal.

3.2.1. FONDO DE SALARIOS.

El economista inglés, Ricardo (1772-1823) desarrolló y formuló ésta teoría. En su opinión, si los salarios reales aumentan más de lo estrictamente necesario para-

subsistir, el índice del aumento de la población será mayor que el de la producción de alimento y otros artículos de primera necesidad. Debido al crecimiento demográfico será mayor el número de trabajadores en busca de empleo y la presión de la gran oferta de mano de obra reducirá de nuevo los salarios al nivel de subsistencia.

Este economista, creía que la mejora de los salarios reales sólo podía ser temporánea, aceptada la opinión, de que el juego de la oferta y la demanda fijaba los salarios, pero la presión ejercida por una oferta creciente, tendería a mantener los salarios en niveles de subsistencia.

La eficiencia industrial, el progreso técnico y la mayor producción de la mano de obra, ha hecho que la producción aumente con mayor rapidez que la población, por lo que los salarios se han elevado notablemente por encima de los niveles de subsistencia, haciendo obsoleta esta teoría.

Parece probable que en una etapa primitiva del salariado ésta teoría fuera aproximada, aunque su validez dependía más del flujo continuo de la nueva mano de obra que venía del campo buscando trabajo en las ciudades, como resultado de la pobreza campesina, de las transformaciones agrícolas, la distribución de pequeños talleres, una ley natural de crecimiento de la población que impidiera la eleva-

ción de los salarios por encima del nivel de subsistencia.

En la experiencia moderna, no hay nada que — garantice la suposición de que la población aumenta automáticamente a medida que los salarios suben; hay ciertas pruebas en sentido contrario; cuando se aplica a trabajadores de bajo nivel de vida, que por razones de su pobreza no se preocupan del futuro, cuyas familias dejan de crecer solamente porque sus hijos mueren a causa de una alimentación insuficiente.

Lassalle y los teóricos de la escuela marxista llegan a la ley del bronce de los salarizados, la cual dice; "el valor de toda mercancía tiene por límite el costo — de la producción (beneficio nulo), en consecuencia, el salario de los obreros tiende a reducirse a un mínimo estrictamente necesario para vivir y asegurar la amortización del capital humano.

3.3. FACTORES QUE DETERMINAN LOS SALARIOS

3.3.1. ESCALAS MOVILES DE SALARIOS FUNDADAS — EN EL COSTO DE LA VIDA.

Ya se hizo mención que el salario real consiste en el poder adquisitivo del salario, o sea la cantidad de bienes y servicios que puede adquirir el trabajador con su salario.

Si los precios aumentan y no se elevan los salarios en efectivo, se reducen los salarios reales y la si-
tuación de los trabajadores empeora. O bien, si se aumentan-
los salarios en efectivo, pero aumentan en mayor proporción-
los precios de los bienes y servicios, el salario real dismi-
nuye.

Para impedir la disminución de los salarios -
reales, se suele añadir a los salarios base, subsidios por -
la carestía de la vida, subsidios tales como despensas fami-
liares, becas para los hijos, y principalmente, ayuda econó-
mica de diversa índole.

Las escalas móviles de salarios fundadas en -
el costo de la vida, constituyen un modo sistemático para --
ajustar los salarios en efectivo a las variaciones de los --
precios, especialmente en los períodos de inflación. Este -
sistema lo aplicaron principalmente algunos países durante -
la II Guerra Mundial, en que el costo de la vida en estos --
países sufrió muchas variaciones y la inflación fue prolonga-
da.

En los sistemas de escala móvil basada en el
costo de la vida, los salarios básicos se ajustan automática-
mente a las variaciones de los precios reflejadas en un índi-
ce del costo de la vida, generalmente calculado por el Go- -
bierno.

Cuando el índice del costo de la vida muestra una elevación de un 10% en un año, es justo que los salarios en efectivo aumentan también un 10% para que no sufra merma el salario real. Claro está que es imposible determinar en qué porcentaje ha aumentado el costo de la vida de un año a otro.

Cuando por una mala cosecha, los productos alimenticios escasean, la elevación de los salarios acentuaría la subida del costo de la vida, puesto que con el aumento de salarios en efectivo no se remediaría la escasez de estos bienes y el único resultado sería un nuevo aumento de los precios.

También podemos considerar otros factores cuando se utilizan los índices de costo de la vida en las negociaciones sobre salarios. Si el costo de la vida aumenta un 8% y la productividad nacional otro 8%, los representantes sindicales podrán reclamar un aumento de salarios correspondiente a ambos aumentos, un 16%, aunque el aumento de salario que finalmente se determine, dependerá de las condiciones económicas de cada empresa o industria.

Debe agregarse que los gobiernos de los países más adelantados, establecen índices del costo de la vida bastante fidedignos, mientras que en países como México, que están en vías de desarrollo, no se disponen de estadísticas adecuadas para ello, pero que indudablemente, cada año son y

serán más exactas.

3.2. ESCALAS MOVILES DE SALARIOS FUNDADAS - EN LOS PRECIOS DE VENTA.

El sistema de escalas móviles de salarios fundadas en los precios de venta, está basado en la idea de que los beneficios y capacidad de pago de las empresas pertenecientes a una industria, aumentan cuando se elevan los precios de venta y disminuyen, cuando los precios bajan. El sistema de Escalas Móviles basadas en los precios de venta será muy útiles, sin duda, para ajustar las tasas de salarios en las industrias cuya capacidad está estrechamente vinculada con los precios de venta de unos cuantos productos de calidad fácilmente definible, y serán aún más útiles si los salarios constituyen una elevada proporción de los costos totales, que si solo representan una pequeña parte.

No es adecuado en industrias como la mecánica, que produce una gran variedad de artículos de calidad y precios diferentes. Tampoco es de utilidad en las industrias donde el Estado fija los precios de venta.

También podemos señalar que los precios de venta de una industria puede bajar, por introducción de mejoras en los métodos de producción, eliminando costos, lo que permitirá a la empresa vender sus productos a los consumido-

res a un precio menor.

También pueden reducirse los precios de venta porque aumenta considerablemente el volumen de ventas. Estos dos factores permiten a una empresa, sin tener que elevar los precios de venta, elevar los salarios de sus trabajadores.

En estos casos sería absolutamente inadecuado ajustar los salarios de los trabajadores en relación con un sistema de escalas móviles fundadas en los precios de venta, porque si por la introducción de mejoras en los métodos de producción que eliminan costos y por el aumento del volumen de ventas, una empresa reduce sus precios de venta, sería injusto que hiciera lo mismo con los salarios de sus trabajadores, al mismo tiempo que aumenta la prosperidad de la empresa.

Esto nos lleva a un problema más vasto pero conexo, ya que los niveles generales de salarios de un país dependen de la productividad nacional. Cuando aumenta la producción por habitante, es justo y razonable que los trabajadores participen de los beneficios resultantes de la creciente productividad del País, obteniendo salarios reales más elevados y por consiguiente mejores niveles de vida.

Esto puede lograrse con el pago de salarios - en efectivo más altos o manteniendo estables esos salarios - en efectivo, mientras aumenta la producción de bienes y se venden éstos a precios inferiores.

3.3. CAPACIDAD DE PAGO DE LA EMPRESA.

La mejor forma de proporcionar altos niveles de vida es que la industria produzca bienes suficientes para mantener esos niveles, ya que los salarios y los niveles de vida dependen de la productividad de la industria.

En algunos países se ha demostrado que si se distribuyeran entre los trabajadores todos los beneficios, - menos las sumas necesarias para cubrir la depreciación, pagar un interés razonable sobre el capital invertido y constituir reservas para imprevistos, solo se elevarían sus salarios en un pequeño porcentaje.

Además, de todos es sabido que para que una empresa se mantenga en su nivel, es necesario compensar los gastos, constituir reservas para imprevistos y obtener utilidades. En la iniciativa privada, si se eliminara o limitara seriamente el estímulo que los beneficios suponen, los empleadores hábiles tendrían muchos menos alicientes para acrecentar la eficiencia y productividad de sus empresas, y esto retrasaría futuros aumentos de salarios.

Para estimar la capacidad de pago de las empresas, es útil examinar los estados financieros de la misma, aunque algunas veces a los representantes sindicales les es difícil interpretarlos y su examen puede inducir a un error.

En las industrias donde los costos están representados en su mayor parte por el costo de la mano de obra; los aumentos de salarios pueden afectar sensiblemente el funcionamiento de la empresa en forma tal, que la obligue a una completa reorganización financiera, por su incapacidad de pago.

Hay industrias que pueden absorber estos aumentos y seguir teniendo utilidades, pero verse limitadas en sus planes de expansión por falta de recursos. Indudablemente que la capacidad de pago de la empresa será el factor que en la mayoría de los casos, condiciones y determine el aumento de salarios.

3.4. TEORIA DE LA PRODUCTIVIDAD MARGINAL.

Es la basada en la libre competencia, con la demanda y la oferta como principales reguladores de los salarios, esta teoría afirma que los empleadores seguirán contratando trabajadores adicionales mientras el valor de la producción del último trabajador contratado, supere o equivalga

aproximadamente al salario que gana. Pero si contratan a otro trabajador más, el salario que tiene que pagar a la tasa normal del salario será mayor que el valor de la producción de ese trabajador.

Este sistema supone la integración ilimitada de la demanda y la oferta y especialmente una completa movilidad de la mano de obra; en estas condiciones de competencia ideal todos los trabajadores estarán empleados. La presión de los trabajadores desempleados haría descender los salarios hasta que todos los trabajadores encontrasen empleo.

En la práctica esta teoría no se lleva a cabo ya que la competencia es imperfecta, tanto entre los empleadores como entre los trabajadores. En las empresas industriales la complejidad de los procesos suele hacer imposible la medición del valor de la producción, debido a pequeños aumentos de la fuerza de trabajo, es decir, la medición de la productividad de los llamados trabajadores marginales.

Es cierto que, si es que se puede medir el valor de la producción de los trabajadores adicionales, los empleadores únicamente contratan más trabajadores mientras el valor de su producción iguale por lo menos a sus salarios. Cuando los salarios suban artificialmente por encima de este nivel habrá desempleo.

3.5. TEORIA DEL PODER ADQUISITIVO.

Esta teoría nos dice que, la prosperidad, la productividad y el progreso de la industria dependen de que exista una demanda suficiente para asegurar la venta de sus productos a precios con los que se obtengan beneficios razonables. Si los salarios son altos, la demanda será fuerte ya que los trabajadores y sus familias, consumen una gran parte de los productos de la industria.

Sucede lo contrario si el salario y poder adquisitivo es bajo, pues, algunos bienes quedarán sin vender, por lo que la producción descenderá y habrá desempleo. Esta teoría afirma que las reducciones de salarios en los periodos de depresión de los mercados harán descender aún más la demanda de los consumidores y por lo tanto agravarán la depresión. Sería adecuado mantener estables los salarios, aumentar temporalmente las prestaciones de seguridad social y reducir los impuestos a fin de mantener y mejorar el poder adquisitivo.

En algunas ocasiones esta política es recomendable pero en otras no se recomienda porque es muy peligrosa.

Sin embargo, de hecho, el poder adquisitivo del salario no ha cesado de crecer desde hace más de un si-

glo en todos los países civilizados, y las estadísticas no muestran más que una correlación débil entre el movimiento de población y el valor del salario real.

3.6. LA DEMANDA Y LA OFERTA.

Si se fijan los salarios de conformidad con las leyes de la oferta y la demanda, los mayores salarios atraerán a los trabajadores a las industrias, ocupaciones y localidades donde son más necesarios y tenderán a alejarlos de la industria, ocupaciones y localidades donde la oferta de mano de obra sea mayor que la demanda, por lo que los salarios, tenderán a bajar. Es provechoso para la economía nacional, la mejor distribución de la mano de obra.

Desde un punto de vista práctico, la principal influencia en la determinación de los salarios es la demanda y la oferta de mano de obra, son factores de gran poderío tanto en países de libre competencia como en países de economía planificada. Sin embargo, los niveles de salarios que podría esperarse, resultarán de la libre interacción de la demanda y la oferta ya que se modifican muchas veces por varios motivos entre los que contamos, aceptar salarios menores a los niveles habituales, las fuerzas sociales, los sindicatos, etc.

- Los salarios son el precio de la mano de obra y el control que se tiene de ellos depende o se determina, - como todos los precios, por la oferta y la demanda, que el - mercado de trabajo ofrezca. La demanda de trabajo es un factor de la producción por lo tanto es un medio que se emplea - para obtener la cosa que se desea directamente, la demanda - de trabajo es una derivada.

La oferta de mano de obra es una cantidad bi- dimensional pues depende del número de obreros susceptibles - de ser empleados, de su eficiencia y de la cantidad de trabajo que cada uno es capaz y está dispuesto a realizar.

La interacción de estos dos factores de la - producción en el mercado de trabajo es un problema, ya que - tanto compradores como vendedores tienen algunos caracteres - comunes, diferenciando ambas partes en el precio el cual depen - de del tipo de mercado, y tomando en cuenta que los salarios tienden a aproximarse al punto donde se iguala la oferta.

Oferta y Demanda, si uno de estos factores ex - cede al otro, el equilibrio se rompe viéndose afectados ya - sea por el paro o por la falta de mano de obra necesaria, -- esto sucede con frecuencia dado que tales transferencias pue - den ser ventajosas para las dos partes, puesto que cualquie - ra puede perturbar el equilibrio en su propio beneficio.

Para que pueda existir el equilibrio es necesario que cada salariado reciba el mismo salario, sujeto a cualquier tipo de otras concesiones y posiblemente a costos de movimiento; debe ser un salario tal que iguale el valor de la producción marginal de los trabajadores disponibles. O sea que la demanda total sea igual a la oferta total, y el salario total debe ser aquel que facilite que todos los obreros trabajen.

El salario al cual es posible el equilibrio, variará en dirección contraria a los cambios en el número total de trabajadores disponibles.

La condición normal del mercado consiste en la existencia de una tendencia hacia la expansión o a la contratación de la demanda de trabajo; esta tendencia es la forma en la que la fuerza de la productividad marginal ejerce su presión sobre el nivel de salarios.

Esto en realidad es imposible de controlar pues son variables que dependen de muchos factores económicos, y solo nos sirven como referencia en el análisis de cada problema a los que se enfrenta el administrador ya sea de empresa de sector privado o público, pues ambos necesitan implantar sistemas o métodos adecuados a cada caso o problema en espera de pronta resolución satisfactoria para ambas partes.

3.7. TEORIA DE LA NEGOCIACION.

Esta teoría afirma que existe un límite inferior y un límite superior para las tasas de salarios y que las tasas en realidad fijadas entre esos límites, están determinadas por la urgencia con que los trabajadores necesitan empleo para ganar los salarios más altos que los empleadores están dispuestos a pagar si se conoce el grado de prosperidad de la empresa, su capacidad competitiva y el riesgo que corre de perder muchas ventas si los costos de mano de obra se elevan demasiado.

Se calcula el límite inferior estudiado cual será la resistencia que opondrán los trabajadores al descenso de sus niveles de vida, cuál es la fuerza de los sindicatos y cuál el volumen de los fondos de que dispone para subsidios de huelga si deciden el paro en apoyo a sus reivindicaciones.

Resulta de vital importancia, tanto para el sindicato, como para los trabajadores, conocer la capacidad financiera de las empresas en el momento de la revisión del contrato colectivo, ya que el conocimiento, de dicha capacidad por los trabajadores, puede ayudar a guiar sus demandas salariales a un punto justo y equitativo para ambas partes, es decir, que no sea muy bajo que perjudique la situación de los trabajadores, ni demasiado alto que amenace la estabilidad de la empresa y su buen funcionamiento.

Lógico es suponer, que ninguna de las partes-
-acepte las propuestas de la otra inmediatamente; por regla -
-general, el sindicato elabora un pliego petitorio en el cual
-demanda, aparte de otras condiciones, un porcentaje de aumen-
-to salarial considerable; a su vez la empresa ofrece otro -
-porcentaje menor y así sucesivamente, hasta que ambos quedan
-de acuerdo en que el porcentaje se fije en un punto promedio
-entre lo demandado y lo ofrecido.

En caso de que las partes no llegaran a nin-
-gún acuerdo, entraría en acción la Secretaría de Trabajo co-
-rrespondiente, aunque sería mucho mejor que ambas partes re-
-gularan sus disputas sin esperar la intervención de terceras
-partes.

Aparentemente, al llegar un arreglo, el con-
-flicto salarial ha sido resuelto, pero de ser así, ese con -
-flicto no deberá de aparecer jamás. Y no sucede así, ya que-
-por experiencia, se sabe que hasta la existencia de una evo-
-lución o un cambio en los factores del conflicto, para amena-
-zar de nuevo el orden establecido con anterioridad.

Por ello, se puede decir que el conflicto en-
-tre el patrón y trabajadores no puede ser solucionado en for-
-ma, definitiva, sino que solamente se regula y controla debi-
-damente. Estas formas de control van encauzadas a las mani-
-festaciones del conflicto más que sus causas.

Una de las más grandes dificultades que enfrentan las negociaciones colectivas y las más citadas frecuentemente por los patrones, es la falta de verdaderos líderes sindicales que puedan secuenciar una negociación en todos los aspectos y sobre todo, que puedan controlar a las masas obreras en casos de conflictos, ya que resulta evidente, que el buen desarrollo y por consiguiente, el éxito de las negociaciones, depende en grado sumo de la experiencia y habilidad de los negociadores.

En México donde podemos constatar la verdad sobre éste problema y solo cuando el mismo se haya resuelto habrá más confianza entre los patrones para llegar a acuerdos justos y equitativos con los sindicatos; mismos que redundarán en mejoras para los trabajadores que verán sin preocupaciones el futuro y nuestro País se situará entre los mejores en el mundo en materia de negociaciones colectivas.

3.8. NECESIDAD DE PROMOVER UN MEJOR DESARROLLO ECONOMICO EN MEXICO.

El mejor procedimiento para elevar los salarios en todo el país, consiste en aumentar la productividad media del país aumenta a razón de 3% a 4% por año y habitante, será posible elevar los niveles de salario al doble en relativamente poco tiempo. Estos aumentos harán desaparecer la miseria que aún existe.

Para lograr esa tasa de aumento de la productividad, es preciso que el Gobierno haga una buena planificación económica, que mejore el equipo y los métodos de producción, que dirijan mejor la industria, y que los trabajadores adquirieran mejor formación profesional y mayor eficiencia.

La elevación de los salarios y de los niveles de vida dependen en alto grado del rápido desarrollo económico del país.

Una de las condiciones necesarias para lograr este progreso, es la transferencia en proporciones cada vez mayores de la fuerza de trabajo del sector primario de la economía, al más productivo sector de salarios, a medida que aparezcan oportunidades de empleo productivo y remunerador.

El rápido desarrollo económico se logra en parte aumentando la productividad por trabajador empleado. En un País como el nuestro con mucho desempleo y subempleo, la expansión del empleo será muy importante como factor de desarrollo económico, especialmente a corto plazo, ya que es tan importante desde el punto de vista social y económico, como el aumento de la productividad por trabajador.

Desarrollo económico, es el resultado de la utilidad cada vez más eficaz del capital, los recursos, materiales y la fuerza de trabajo de un País, o del aumento

de la cantidad de estos recursos de que se dispone. Se mide por medio de las estadísticas del ingreso nacional o del -- producto nacional.

Puede hallarse su tasa estableciendo índices que muestren el valor del ingreso nacional año por año. Puede aumentar la tasa si aumentan el ahorro y la inversión de capital y si el espíritu de empresa y la mano de obra se ponen al servicio de los sectores más productivos de la economía. -- El desarrollo económico se puede acelerar ampliando las oportu-- nidades de formación para técnicos y trabajadores califi-- cados.

La tasa de desarrollo determina el índice de aumento de los niveles de vida incluidos los de los trabajadores.

Existe subempleo en un país, cuando la mano-- de obra disponible no se utiliza debidamente, especialmente cuando se trabaja a jornada reducida, es decir, cuando algu-- nos trabajadores están empleados por menos horas que las nor-- males de trabajo semanal. Un ejemplo lo encontramos en la ma-- yor parte de trabajadores al servicio del gobierno.

Aparecen en los países, que dependen de la -- agricultura, las pequeñas industrias rurales y la creciente presión demográfica. Se puede reducir estableciendo nuevas --

industrias que atraigan a los trabajadores, promoviendo así la expansión económica y sentando las bases para el aumento del ingreso nacional y la elevación de los niveles de vida.- Esto no indica que se debe abandonar la agricultura, ganadería, silvicultura, etc.

La producción es el acto de crear un producto o producir. El volumen de producción aumenta conforme crece la actividad, es la capacidad de crear producción con una cantidad física dada de factores de producción y dentro de un período de tiempo determinado.

El aumento en la productividad se traducirá en desocupación, a menos que las unidades familiares quieran y sean capaces de incrementar su consumo; y las empresas de incrementar su inversión de tal manera que juntas demanden la cantidad mayor de producto nacional bruto.

Si la suma del consumo real y de la inversión real no aumenta a la misma tasa que la productividad, entonces el exceso de capacidad y la desocupación, seguirán muy de cerca al aumento de la productividad.

El salario es un factor de producción así como los dividendos, consumo personal, inversión interna, bienes de capital, ahorro personal, dividendo social (ganancias de intercambio).

Aumento de salarios y reducción de precios: - La elección entre aumento de los ingresos de factor y la reducción de precios, no está siempre al alcance del productor. Más bien depende ello de la elasticidad de dos fuerzas independientes; del poder de contratación colectiva del trabajo y de la competencia de los otros productores. En la medida en que el trabajo pueda mediante la contratación colectiva aumentar su ingreso monetario, la reducción de precios será detenida.

Para reducir el costo de producción se debe entender que la tasa de ganancia es igual al rendimiento de capital. Y el ahorro es el excedente entre lo producido y lo consumido.

A continuación mostramos ejemplos de dos ramas muy importantes en el desarrollo económico de México.

Una de las formas de medir el desarrollo económico en México es el siguiente:

Volúmen y valor de la producción minerometalúrgica en el período 1969-1971.

Aumento de salarios y reducción de precios: - La elección entre aumento de los ingresos de factor y la reducción de precios, no está siempre al alcance del productor. Más bien depende ello de la elasticidad de dos fuerzas independientes; del poder de contratación colectiva del trabajo y de la competencia de los otros productores. En la medida en que el trabajo pueda mediante la contratación colectiva aumentar su ingreso monetario, la reducción de precios será detenida.

Para reducir el costo de producción se debe entender que la tasa de ganancia es igual al rendimiento de capital. Y el ahorro es el excedente entre lo producido y lo consumido.

A continuación mostramos ejemplos de dos ramas muy importantes en el desarrollo económico de México.

Una de las formas de medir el desarrollo económico en México es el siguiente:

Volúmen y valor de la producción minerometalúrgica en el período 1969-1971.

CUADRO 3.1.

Producto	Cantidad Toneladas	Valor Millones de \$	Cantidad Toneladas	Valor Millones de \$	Cantidad Toneladas	Valor Millones de \$
TOTAL	10 347,628	6 744 541	11 098 071	7 453 022	11 303 235	5 713 242

Incluye la producción de finos de coque; incluye silicosos, arena vidrios y cuarzo; incluye fosfatos, - volumen de mineral, Los minerales no metálicos se presentan en volumen total de mineral; contenido metálico. Indica metal que contiene el peso bruto de un mineral o metal impuro, al cual se obtiene con las leyes metalúrgicas establecidas - por muestreo.

Volumen y valor del petróleo crudo y gas natural extraído, en el período 1969-1971.

CUADRO 3.2.

Años	Petróleo. Incluye crudos/Gas. Incluye gas húmedo- y destilados.		y seco extraído de- pozo.	
	Volumen Millones de M3	Valor para la Contabilidad- interna. Millones de pe- sos	Volumen Millones de M3	Valor para la Contabilidad- interna. Millones- de pesos
1961	18 572	1 866 811	10 209 734	462 603
1962	19 326	2 035 329	10 515 660	579 623
1963	20 005	2 212 732	11 371 149	727 186
1964	20 589	2 273 508	13 735 160	1 098 813
1965	21 008	2 600 104	13 964 642	1 117 171
1966	21 466	2 672 125	14 985 230	1 352 586
1967	23 835	3 113 367	16 222 926	1 979 197
1968	25 514	3 230 126	16 335 460	2 105 837
1969	26 768	3 706 233	17 217 749	2 221 504
1970	28 235	4 402 141	18 838 679	2 322 809
1971	28 183	4 367 017	18 219 854	2 368 581

FUENTE: de información: Petróleos Mexicanos.

De enero a junio de 1974, el proceso productivo fue impulsado por un alto crecimiento de la demanda externa e interna, las aportaciones superaron en 36.3% a las de -

igual valor de igual período de 1973, pero el principal estímulo provino del gasto público corriente y de capital, dado que según lo muestran diversos indicadores; la inversión-privada no se expandió en algunos sectores a una tasa adecuada.

El incentivo que resultó de aquellos factores y de una política de salarios a mantener el poder adquisitivo de los trabajadores mediante el ajuste de emergencia de septiembre de 1973, así como la revisión de salarios mínimos en enero de 1974, propiciaron en los primeros seis meses, aumentos de consideración en el consumo privado. Frente a una demanda creciente en ese período, la oferta interna mostró ya limitaciones para expandirse.

Durante el segundo semestre de 1974, sin embargo, se empezó a manifestar una firme desaceleración de la tasa de crecimiento de los precios, que solo se vio interrumpida en los meses de octubre y noviembre debido a los aumentos decretados a los impuestos sobre consumo de gasolina, cerveza, automóviles y algunos servicios suntuarios, y a la revisión de salarios de septiembre.

Como una medida para proteger el poder de compra de los sectores más débiles del país, entró en vigor un nuevo reglamento; con instrumentos de control más flexibles, que regula los aumentos de precios de ciertas mercancías ta-

les como algunos alimentos y vestidos de consumo generalizado, de materias, primas esenciales para la industria nacional, y de los productos determinados de industrias fundamentales y de ramas importantes de la industria nacional.

En el segundo semestre se advirtió con mayor claridad un ajuste a la baja de las tasas de crecimiento de algunas ramas productivas como las manufacturas y la construcción, que presionaba en excesos la demanda de materias primas de insuficiente producción nacional.

Fue, asimismo, más moderado el crecimiento de algunas ramas industriales productoras de alimentos y de algunos bienes no duraderos de consumo, afectadas por la deficiente oferta agropecuaria y por las limitaciones en la capacidad de compra de algunos sectores de la población debido al alza de precios.

Por otra parte, la disminución en la tasa de crecimiento de la demanda externa afecta en especial a ciertas ramas, como ganadería, pesca y textiles.

Se manifestaron recuperaciones sensibles en la producción de otros renglones básicos para la economía nacional, como el petróleo, la minería, la petroquímica y la energía eléctrica.

En la disminución de la tasa de crecimiento -- que se observa durante el segundo semestre de 1974 en las -- manufacturas, fue determinante la de alimentos, bebida y tabaco por su importancia; también otras ramas mostraron descensos sensibles en sus ritmos de aumento y aún bajas en sus niveles de actividad.

Entre las industrias de bienes de consumo que muestran reducciones sensibles en su tasa anual de crecimiento durante el segundo semestre en comparación con el primero, o que han continuado estancadas, se encuentran los molinos -- de trigo, las panaderías y pastelerías; los refrescos y gaseosas; los refrigeradores, las estufas, los televisores; -- los hilados y tejidos.

Las bajas ocurrieron particularmente en la -- producción de bienes de consumo inmediato que se venden al -- contado y que son adquiridos en su mayor parte por sectores -- de ingresos modestos.

Se redujo la tasa de crecimiento en la producción y venta de bienes de consumo duraderos, algunos incrementos son atribuibles, en parte, a compras anticipadas por las expectativas de alza de impuestos y precios, y a que notwithstanding las medidas de regulación selectiva del crédito, -- continuó habiendo recursos provenientes de diversas fuentes -- para la venta de bienes a plazo. Cabe destacar que la producción

ción de artículos de consumo popular se redujo en este pe- -
riodo.

C A P I T U L O IV

4. ELEMENTOS INTEGRADORES DE LA REMUNERACION EN MEXICO

4.1. ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS

El desarrollo de una Empresa depende de la buena administración de los sueldos y salarios, porque tal desarrollo se obtiene teniendo una buena remuneración hacia sus empleados o sea proporcional a su productividad.

Los empleados se dan cuenta de las injusticias en los salarios y se ven frustrados cuando reciben una cantidad de dinero menor a la que consideran merecer. Cuando los empleados estén recibiendo el salario que merecen, su moral será buena y por lo tanto estarán satisfechos. Por ésta y por otras razones, es extremadamente importante que una Compañía desarrolle y mantenga una estructura de salarios objetiva, que proporcione una base para determinar, tan equitativamente como sea posible, el salario que cada empleado deberá recibir, así como una base para convencerlos de éste hecho. Esta estructura deberá proporcionar los medios para que los salarios de cada empleado estén relacionados con el trabajo que desempeñan y con los salarios que se pagan en otros puestos dentro de la Compañía y dentro de la comunidad. También deberá permitir que su salario refleje la calidad de su desempeño y le proporcione un incentivo para mejorar.

4.2. DETERMINACION DE SALARIOS.

El asunto de determinación es muy complejo, — esto es debido a que intervienen varios factores variables — relacionados entre sí, que pueden ejercer un efecto sobre la tarifa de salarios. Algunos de los factores que constituyenlo que puede ser llamado "La mezcla de salarios", incluye la negociación colectiva, la posibilidad de pagar el mercado la boral; el valor relativo de un trabajo y la legislación. Estos pueden servir para forzar los salarios hacia arriba o ha cia abajo, dependiendo del efecto que tenga cada factor so— bre los salarios. Cuando actúan como fuerzas balanceantes; — sin embargo, tales factores pueden servir para modificar uno al otro y estabilizar los salarios.

4.2.1. NEGOCIACION COLECTIVA.

La negociación colectiva es utilizada y acep— tada como paso para determinar los salarios y las presta— ciones dentro de una organización. La estructura de salarios que establece como resultado es la negociación colectiva en— ciertas organizaciones líderes dentro de una industria o — área geográfica, puede establecer el patrón que otras organi— zaciones, ya sea sindicalizadas o no, tienen que seguir. Los aumentos continuos en los núcleos de los salarios pagados a— los trabajadores y a la expansión de los beneficios adicionales o prestaciones, posiblemente, es más el resultado de la— presión.

Los esfuerzos de los sindicatos para organizar a las Compañías así como la amenaza de llevar a cabo estos esfuerzos de organización, ha servido para alcanzar una mayor uniformidad dentro de las industrias y dentro de las áreas geográficas de la nación. Además, los sindicatos, a menudo han podido ejercer una influencia sobre el mercado laboral local, controlando la oferta para ciertos tipos de trabajo y han ayudado activamente en asegurar la aprobación de la Legislación Relativa a salarios y horarios de trabajo.

4.2.1. CONTRATO COLECTIVO.

Fue a raíz de las arbitrariedades de los patrones sobre los trabajadores que se vió como necesidad la elaboración de contratos debidamente autorizados por la ley, en los cuales se establecieron las bases para la prestación de un trabajo, es decir, las obligaciones que contraían tanto trabajadores como los patrones.

Estos contratos primeramente fueron individuales, y en vista de que en ocasiones, las bases para la prestación de trabajo no eran iguales para todos sino que había algunos con mayores ventajas, fue que los sindicatos pugnaron porque dichos contratos fueron iguales para todos los trabajadores. Como se mencionó, los contratos colectivos fueron obra de la lucha de los sindicatos para la defensa de la causa obrera.

Actualmente los sindicatos son los encargados de la defensa de los trabajadores en la empresa y es gracias a la existencia de los mismos que los trabajadores gozan de salarios acordes a la situación inflacionaria que exista en determinado momento; y a que existen contratos sindicales -- que contienen cláusulas de escalas que prevén aumentos automáticos en los salarios equilibrándose, aparentemente, la situación de los trabajadores.

Sin embargo, algunos sindicatos consideran -- que ésta cláusula no es efectiva y prefieren solicitar amentos generales al salario, lo suficiente para cubrir o exce--der dichos incrementos en el costo de la vida.

Analizando detenidamente los dos tipos de amentos enunciados anteriormente, observamos que es el último el que presenta menos riesgo de perderse con los constantes amentos en dicho costo de la vida.

El contrato colectivo, en muchos países, es -- utilizado por los sindicatos para establecer los salarios y prestaciones de los trabajadores dentro de una empresa. Fijadas estas condiciones si son funcionales en la práctica, pueden establecer el patrón a seguir por otras empresas del mismo ramo.

El contrato colectivo moderno, es una de las últimas consecuciones de los trabajadores, que así dan un gigantesco paso hacia la consecución de la plena justicia social.

4.2.2. POSIBILIDAD DE PAGAR.

La posibilidad para pagar se ha usado frecuentemente como argumento de negociación colectiva por los sindicatos en sus intentos para probar que las utilidades de la compañía son suficientes para soportar sus demandas de salarios. Por otra parte, las organizaciones usarán normalmente un registro de utilidades deficientes como argumento en contra de la concesión de aumentos de salarios o para apoyar una disminución de salarios.

4.2.3. EL MERCADO LABORAL.

Los salarios que deben ser pagados por cierto tipo de trabajo, pueden verse afectados por las condiciones del mercado laboral. Si la oferta relativa de la mano de obra para ciertos puestos es escasa, las organizaciones tendrán que pagar mayores salarios con objeto de reclutar y retener a los trabajadores calificados para estos trabajos. Sin embargo, los salarios más altos pueden también ayudar a atraer trabajadores de otras áreas y en esta forma mejorar la oferta local de mano de obra.

Algunos sindicatos intentan controlar, o al menos influenciar el mercado laboral para ciertos tipos de habilidades, cuando los sindicatos requieren que un nuevo miembro sirva períodos largos de aprendizaje, o cuando tienen cuotas de membresía, tales requerimientos pueden ser usados para restringir la oferta de ciertos tipos de habilidades de mano de obra, y, en esta forma, ayudar a mantener un nivel más alto en los salarios y condiciones de trabajo para los miembros del sindicato.

Aún cuando exista un exceso de mano de obra, el sindicato, a través de su posibilidad de ejercer presión de negociación sobre las organizaciones, puede estar en posibilidad de mantener el nivel de los salarios existentes, el exceso de mano de obra, tal como el que se presente durante un período de recesión, sin embargo, puede disminuir el poder del sindicato para mantener las escalas de salarios y para evitar que los trabajadores desempleados acepten puestos con salarios más bajos.

Para que una organización compita efectivamente dentro del mercado laboral, por el personal que desempeña trabajos específicos, sus tarifas de salarios para estos puestos deben compararse favorablemente con las tarifas pagadas por otras compañías que utilizan este mercado laboral. Es importante, por consiguiente, que las organizaciones mantengan información al día relativo a las tarifas de salarios en la comunidad y a los cambios que ocurren en estas tarifas.

La información de este tipo puede ser recopilada por medio de encuestas de salarios conducidas por las mismas organizaciones o por ciertas agencias gubernamentales o asociaciones patronales.

Con el objeto de que una encuesta de salarios sea objetiva, deberá incluir a aquellas organizaciones que compiten entre sí en el reclutamiento de cierta clase de trabajadores, las organizaciones incluidas en las encuestas deberán cooperar para proporcionar la información sobre salarios deseada. Si bien el elemento principal de información sobre la encuesta de salarios, es la tarifa básica que se paga para cada uno de los diferentes puestos, el pago indirecto de salarios a los trabajadores, en forma de beneficios adicionales o prestaciones debe también ser incluido, puesto que tiende a constituir un costo laboral cada vez mayor. La cantidad de prestaciones que son pagadas a los trabajadores, pueden ser reducidas a una tarifa por hora dividiendo el valor monetario total de las prestaciones recibidas en un período dado, por el número de horas trabajadas durante este período; la porción de salarios recibidos por prestaciones, puede entonces ser agregada a la tarifa básica por hora para cada puesto, con objeto de determinar el salario total pagado a los trabajadores que desempeñan ese puesto y las tarifas mínimas y máximas para cada puesto y las oportunidades de avance. Las medidas para pago de horas extras, la diferencia en los pagos para los distintos turnos y los premios e incentivos, son algunos de los otros elementos de información sobre salarios que deben ser solicitados por quienes conduzcan una encuesta sobre salarios.

4.2.4. VALOR RELATIVO DEL TRABAJO.

Bajo el punto de vista de la moral, es muy importante que los salarios pagados a cada trabajador se relacionen apropiadamente con las demandas de su trabajo y con los salarios que están siendo pagados a los trabajadores en otras organizaciones en los mismos puestos. La consistencia en la proporción de los salarios dentro de una compañía es particularmente importante, puesto que el salario que recibe un trabajador en relación con el que reciben otros, a menudo, pueden tener más significado para él, que la cantidad real de su salario.

Las injusticias dentro de una estructura de salarios de una compañía, pueden crear problemas iguales sino es que mayores, que las injusticias que se presenten entre su tarifa de salario y la de otras organizaciones, deberá determinar la importancia relativa de cada puesto dentro de su estructura, en tal forma que pueda contar con una base objetiva sobre la cual establecer diferencias de salarios -- que reflejan la importancia relativa de dichos puestos que se usan para medir el valor relativo de los puestos dentro de una organización, son con el objeto de establecer su estructura de sueldos y salarios.

4.2.5.- LEGISLACION

La administración sobre sueldos y salarios -- con otras áreas de personal, ha estado sujeta a muchas nuevas leyes establecidas por el Estado y por el Gobierno Federal. Estas Leyes han cubierto asuntos tales como salarios -- mínimos, pago de tiempo extra y métodos para calcular los pagos de salarios así como el tiempo y el método para desembolso de los pagos de salarios y mantener registros de las nóminas.

4.3. IMPORTANCIA DE UNA ESTRUCTURA SOLIDA DE SALARIOS.

La importancia de programar una buena estructura de salarios es porque el salario no afecta al trabaja--dor que lo recibe, sino a la organización que lo paga y la --sociedad en la cual esta enclavada. Cada uno de estos grupos tiene un interés directo sobre el pago, que se diferencia -- en los salarios que reciben los trabajadores.

4.3.1. IMPORTANCIA PARA LOS TRABAJADORES.

Hay una variedad de razones por las cuales -- los trabajadores están interesados en sus salarios. Primero:

que todos los salarios pueden tener un efecto primordial en las comodidades, servicios y reservas financieras con que el trabajador pueda contar para sí mismo y para su familia.- El salario percibido puede también influenciar en la posición relativa. Se mide por sus ingresos materiales más bien que por la calidad de su trabajo, la cual puede ser conocida solamente por el superior inmediato. Entre los trabajadores de la organización, el salario percibido también es una fuente de posición relativa, puesto que el salario que percibe un trabajador en comparación con otros trabajadores, sirve como una medida de su valor relativo para la organización.

La posibilidad de obtener un salario más alto además, puede motivar al trabajador a incrementar su valor para la organización, mejorando sus calificaciones y sus contribuciones personales a las mismas.

4.3.2. IMPORTANCIA PARA LA ORGANIZACION.

Los salarios son importantes para la organización, debido a que pueden representar una parte significativa de sus costos de producción. Para darnos una idea mejor de esta relación entre los salarios de los trabajadores y el valor de sus productos, ésta relación es significativa para una organización debido a que indica el grado hasta el cual los aumentos de salarios afectarán el costo, los precios y posiciones de competencia de sus productos. Los salarios en-

las refinerías de petróleo, representa solamente al rededor del 6% del costo del producto, mientras que en la industria textil, los salarios constituyen el 55% de este costo. La concesión de un aumento de 10% en los salarios de los trabajadores petroleros, por consiguiente, tendrá mucho menor efecto en el precio de los productos del petróleo, que un aumento de sueldo similar para los trabajadores de la industria textil, con respecto al precio de los productos textiles.

Los aumentos en los salarios que pueden ser cargados al cliente en forma de precios más altos, pueden dar como resultado una reducción en el volumen de ventas. Si el costo del aumento en los salarios no se pasa al cliente, debe ser absorbido ya sea mediante una mayor eficiencia, o mediante una reducción en el margen de utilidades. Los aumentos de los salarios que reducen severamente el margen de utilidades, pueden poner en peligro su solvencia. Si las condiciones se hacen lo suficientemente malas, la compañía puede verse forzada, a liquidar su activo, así como a suprimir los puestos que ha estado proporcionando. Por consiguiente, es de interés para toda la organización integrar un programa de salario que ayude a llevar la eficiencia y las ventas a un máximo, con objeto de que los accionistas puedan recibir un rédito adecuado a su inversión y los trabajadores puedan contar con un empleo continuo y con un pago de salarios adecuado.

4.3.3. IMPORTANCIA PARA LA SOCIEDAD.

Los salarios pueden tener un efecto importante sobre los diferentes grupos e instituciones que integran una sociedad. Los altos salarios, por una parte dan a los trabajadores un mayor poder de compra, lo que incrementa la prosperidad de la comunidad, incluyendo la expansión de servicios que se hace posible como resultado de un mayor apoyo financiero a las unidades gubernamentales hasta el grado de que el incremento de salarios haga necesario subir los precios. Por otra parte esto servirá para reducir el nivel de vida de las personas cuyos ingresos se mantienen de acuerdo con el aumento de precios. El aumento de precios adicionalmente, puede originar una reducción en el número de puestos requeridos para producir estos productos. Un aumento en los salarios puede ser neutralizado por una mayor productividad, más bien que por un aumento de precios. Dicho aumento contribuirá definitivamente al bienestar económico del área.

Adicionalmente parece que existe una relación muy positiva entre los niveles de salarios preestablecidos en las diferentes regiones de la nación y el estandar de vida general de que goze la mayoría de la personas que viven dentro de esta región.

4.4. RETRIBUCION POR MERITOS.

Son los que una organización concede a ciertos trabajadores debido a que han mostrado habilidad o eficiencia excepcionales en el desarrollo de su trabajo. Este tipo de incentivo puede ser altamente remunerador para tales trabajadores y pueden servirles de estímulo para que continúen en su alto nivel de rendimiento. Otros trabajadores que no han desarrollado el esfuerzo extra requerido, para calificar en la obtención de tales incentivos, pueden verse impulsados a hacerlo debido a la recompensa ofrecida.

A pesar de sus ventajas, algunas organizaciones no incluyen en sus planes de compensación, incentivos por méritos debido a que implica cierta dificultad considerable, primero que nada, deberá establecerse un sólo sistema de retribución por méritos para determinar quién debe de clasificar. En segundo lugar, el plan de calificación de méritos deberá ser elaborado por administradores y calificadores bien entrenados con un punto de vista altamente objetivo para reducir al mínimo los favoritismos y discriminaciones finales.

La aceptación de la confianza en el sistema de calificación de méritos debe ser casi universal si se desea evitar inconformidades y suspicacias. Algunos grupos de trabajadores han atacado el tipo de retribución por méritos debido a que han dudado de la eficacia de esas normas.

Si se selecciona este tipo de incentivos, deben establecerse políticas en relación a los que deben calificar, la cantidad que debe concederse, la frecuencia y fecha en que conceden estos incentivos de manera que la administración a través de la compañía pueda ser consistente en su pago.

Los métodos para determinar quién califica para retribuciones por méritos, varía entre las diferentes organizaciones. Sin embargo, dos procedimientos bastante populares son: 1ro. Conceder retribuciones por méritos a aquellos empleados que califican en el porcentaje superior de su grupo particular, variando este porcentaje de acuerdo con las diferentes organizaciones. 2do. Conceder incentivos por méritos a aquellos que lleguen a cierta marca o arriba de ella en una hoja formal de calificación de méritos.

Bajo el primer método, una organización deberá decidir el porcentaje de sus trabajadores a los cuales se concederá el incentivo. Por ejemplo, podría seleccionarse el 50%, en cuyo caso la decisión sería, a juzgar cuales trabajadores se encuentran en la mitad superior del grupo que calificará para incentivos. La base para ello puede incluir marca de calificación de méritos, registros de producción, registros de ausentismos y retardos, sugerencias hechas, valoraciones de aptitudes, y cualquier combinación de los puntos anteriores o de otros factores seleccionados por la organización.

En el segundo método, el énfasis, principalmente, se coloca sobre la marca alcanzada en una hoja formal de calificación de méritos. Por ejemplo si se usara una forma que incluyera una marca máxima de los puntos, el punto para calificar o para un incentivo por méritos, podría establecerse entre 6 y 10. Esto no significa que no se dé atención a ningún otro factor, tales como los establecidos antes sino que la primera base de selección está en los registros de marcas de méritos y los otros datos se usan solamente como información suplementaria.

Es obvio que bajo cualquiera de los métodos, resulta considerablemente importante que se efectúe una evaluación efectiva por parte de los calificadores si se desea que los trabajadores sean tratados con justicia. La dificultad en alcanzar tal juicio objetivo ha sido la base para las objeciones que algunas ocasiones se han presentado contra retribuciones por méritos. Sin embargo, si se puede obtener el sistema de retribución por méritos, proporciona un método excelente para compensar a los empleados de acuerdo a su eficiencia.

Después de que ha sido formulada la base para determinar la calificación para retribuciones por méritos, deben establecerse políticas relativas a las cantidades que se consideran. Si no se hace esto, varios supervisores, generalmente seguirán cierto número de prácticas diferentes, algunos serán demasiado generosos, otros serán mezquinos y --

naturalmente se presentarán iniquidades. Muchos planes incluyen ya sea un porcentaje sobre el salario presente, un porcentaje sobre los límites de salarios, o una cantidad en efectivo.

En la primera situación, la cantidad del aumento se establece seleccionando un porcentaje tal como el 10% y aplicandolo solo al sueldo corriente que un empleado esté ganando. En la segunda situación, se selecciona un porcentaje y se aplica a los límites de salario. Por ejemplo, si los límites desde el mínimo al máximo, fuera de 50% y el porcentaje seleccionado tuviera el 10%, la cantidad del aumento concebible sería de \$ 5,00. En el último plan, se conceden ciertas cantidades específicas de dinero en lugar de un porcentaje. Un intervalo de sueldo puede establecerse con una serie de pasos monetarios de un mínimo hasta el máximo tal como el que mencionamos a continuación.

Mínimo	1	2	3	4	5	Máximo
0.75	0.80	0.85	0.90	0.90	1.00	1.09

Cuando un empleado en el mínimo, califica para su primer incentivo recibe .80 centavos; cuando califica para su segundo aumento recibe .85 centavos y así sucesivamente hasta el máximo.

Planes como éste, u otros que una organiza- -
ción puede desarrollar proporcionan métodos ordenados y ase-
guran consistencia y uniformidad en las cantidades concedi-
das a través de los diferentes departamentos.

El problema final de política en relación con
las retribuciones por méritos concierne a la frecuencia con-
que deben concederse los aumentos y las fechas en que deben-
ser concedidas, a menos que se proporcionen guías a los admi-
nistradores. Algunos supervisores recomendarán incentivos —
más frecuentes que otros y algunos concederán todos los in-
centivos al mismo tiempo mientras que otros los escalonarán-
por aniversario de contratación. El intervalo más popular pa-
ra conceder aumentos es de un año a pesar de que algunas or-
ganizaciones lo hacen más y otras menos frecuentemente. El -
intervalo entre aumentos puede ser ajustado hacia arriba o -
hacia abajo, de tiempo, en tiempo, con objeto de llenar las-
demandas de cambio en las condiciones económicas. Parece que
las organizaciones se encuentran uniformemente divididas to-
cante a conceder todos los aumentos y a la vez escalonarlos-
de acuerdo con las fechas de contratación. Una vez seleccio-
nado el intervalo y las fechas, los supervisores saben cuando
organizar los registros de los empleados y cuando hacer -
la norma deseada.

Las políticas citadas para determinar quien -
calificará, la cantidad, el aumento, la frecuencia y tiempo
en que se concederá este, simplemente ilustran formas median

te las cuales puede resolverse este problema. Cada organización deberá considerar sus problemas en particular y formular las políticas que los resolverán mejor. Las políticas adecuadas que son ampliamente comprendidas tanto por los supervisores como por los trabajadores y que son administradas consistentemente y justamente, impedirán la mayor parte de las injusticias en salarios y sueldos.

4.5. FORMAS TECNICAS PARA CALCULAR LA REMUNERACION.

A.- Sistema de M. Vallee de prima por pieza o por tarea.

B.- Sistema de Frederick A. Halsey de salario con prima o premio, o participación constante.

a).- Sistema York.

b).- Sistema de salario al minuto economizado.

C.- Sistema de James Rowan.

D.- Sistema diferencial de Frederick Winslow-Taylor de tarifa por pieza.

E.- Sistema Gantt de tarea y bonificación.

F.- Sistema de Harrington Emerson de rendimiento.

G.- Sistema Wennerlund.

H.- Sistema de puntos para el pago de salarios.

I.- Sistema de incentivos de la mano de obra indirecta.

J.- Sistema de primas colectivas.

K.- Otras formas de incentivos.

Ademas de los procedimientos enumerados para el cálculo del salario como prestación básica, existen otros

denominados de incentivos, individuales o en grupo, también llamados a prima de compensación adicionales o bien de bonificación adicional; los cuales son muy numerosos y no son sino derivaciones y combinaciones de los conocidos por unidad de tiempo y de obra para la remuneración de mano de obra directa e indirecta. Son procedimientos por medio de los cuales se pretende estimular al trabajador para que desarrolle mejor y más rápidamente su trabajo, partiendo de la base de: "Que los trabajadores abandonados a su propia iniciativa no producen a su plena capacidad", y de que a un trabajador que ejecuta mejor y más rápido su trabajo se le debe pagar mejor salario. Consecuentemente, lo anterior beneficia a las empresas al reducir sus costos y aumentar su productividad.

Algunos de estos sistemas, como el de Halsey y el de Rowan, no son científicos en cuanto a la determinación de sus principios, sino que se basan sólo en experiencias anteriores para determinar " el trabajo medio o estándar " a partir del cual los trabajadores tienen derecho al premio o incentivo. Otros si tienen calidad científica, por cuanto a la determinación de sus bases de aplicación, tales como los sistemas de Taylor, Grantt, Emerson, Bedaux, etc.

Dado que los sistemas de incentivos han sido implantados en grandes y eficientes industrias; principalmente norteamericanas, en épocas en que los factores psicológicos y sociales de las relaciones obrero-patronales se presentaban de manera muy singular y diferente a la que contempla-

mos en nuestros días, y que no han desplazado a los métodos de pago por unidad de tiempo y de obra, y dada además la situación que guarda nuestra Legislación Laboral, en este trabajo sólo presentamos de los principales y más difundidos -- de estos sistemas, nociones generales de sus características en un intento de adaptación de los mismos a nuestra Legislación, sin entrar en discusión respecto de las ventajas o inconvenientes de cada uno de ellos y sin profundizar en los métodos científicos que se emplean para la determinación de sus bases. Esto por considerar que nuestra Legislación del Trabajo los incluye en el artículo 83 al decir "o de cualquier otra manera" cuando habla acerca de la forma en que pueden fijarse los salarios.

Los sistemas de pago de salarios a base de -- incentivos tienen por objeto aumentar la calidad y cantidad -- del trabajo, así como la economía en el uso de materiales, -- y en cada uno de ellos predomina uno de estos objetivos en -- particular, Sin embargo, el pago total que percibe el trabajador no es excesivo ni desproporcionado a la cantidad de -- artículos que produce, ya que éstas formas de remuneración -- al trabajo tienen su principal objetivo en que el trabajador obtenga un salario mayor, en tanto que el patrón reduzca -- sus costos unitarios por concepto de mano de obra. Algunos -- de estos sistemas son muy complicados y dan como resultado -- gran cantidad de trabajo administrativo, principalmente en -- los departamentos de contabilidad de costos y de nóminas; pero al parecer, el costo unitario de la mano de obra se reduce suficientemente usando un sistema especial de salarios, -- como para justificar los gastos administrativos adicionales.

El salario por incentivo puede ser un salario por pieza, una combinación del salario por día y por pieza, o una variante del salario por día. El fin fundamental del salario por incentivo es inducir al trabajador a producir más, y así conseguir un salario más alto aunque la paga por unidad quizá sea menor. Produciendo más en el mismo período, suele obtenerse una paga más alta, pero al mismo tiempo que se reduce al costo unitario por concepto de mano de obra, — directa, la cantidad que hay que cargar al costo por unidad, por concepto de gastos fijos, también se reduce.

A continuación se presentan los más conocidos sistemas de pago de salarios con incentivos, sin pretender enjuiciar y criticar cada uno de ellos, y sin pretender presentar todos los sistemas de este tipo que el ingenio humano ha producido, sino simplemente indicando en que consiste cada uno de ellos, cómo funcionan y ejemplificándolos en un intento de adaptación a las disposiciones de nuestra Legislación vigente.

4.5.1. SISTEMA DE M. VALLEE DE PRIMA POR PIEZA O POR TAREA.

Este sistema consiste en el pago de salarios mediante una combinación de las remuneraciones por unidad — de tiempo y por unidad de obra, en el cual se garantiza al trabajador un salario mínimo por día, por unidad de tiempo y,

además, una prima adicional científicamente determinada, por cada unidad producida.

La prima se calcula sobre el costo del tiempo estándar de producción, y el autor de este método recomienda que no sea inferior del 20% para que tenga atractivo entre los trabajadores.

Supongamos que después de efectuados los estudios científicos correspondientes, el estándar de producción es el siguiente:

Jornada ordinaria de trabajo	8 horas
Salario diario	\$ 32.00
Salario por hora	\$ 4.00
Producción estándar por jornada de trabajo.	64 piezas
Producción estándar por hora de trabajo.	8 piezas
20% de prima sobre el importe de una hora	\$ 0.80
Prima por unidad de producción estándar	\$ 0.10

Los salarios de un día cualquiera de un grupo determinado de trabajadores y los costos unitarios por concepto de mano de obra directa, de acuerdo con este procedimiento de pago, serían como puede verse en el siguiente cuadro. (4.1.).

Como se puede observar, en este método el salario del trabajador aumenta a medida que su producción es mayor, en tanto que el costo unitario por concepto de mano de obra disminuye.

CUADRO 4.1.

UNIDADES PRODUCIDAS	SALARIO DIARIO	PRIMA \$0.10 POR PIEZA	SALARIO TOTAL	COSTO UNITARIO.
50	\$32.00	\$5.00	\$37.00	\$ 0.74
55	32.00	5.50	37.50	0.6818
60	32.00	6.00	38.00	0.6333
63	32.00	6.30	38.30	0.6079
64	32.00	6.40	38.40	0.60
65	32.00	6.50	38.50	0.5923
70	32.00	7.00	39.00	0.5571
80	32.00	8.00	40.00	0.50
100	32.00	10.00	42.00	0.42

Una variante del sistema comentado, conocido como "salario con prima diferencial por piezas", consiste en no pagar la prima por pieza si el trabajador no alcanza el volumen de producción estándar fijado, o sea pagar únicamente la prima sobre el número de unidades que excedan las del estándar de producción.

En estas condiciones la prima que se pague — puede ser mayor e inclusive puede ser el importe que se pagará por unidad a destajo, pero suponiendo la misma, nuestro ejemplo quedaría como sigue:

CUADRO 4.2.

UNIDADES PRODUCIDAS	SALARIO DIARIO	PRIMA \$0.10 POR PIEZA	SALARIO TOTAL	COSTO UNITARIO.
50	\$32.00		\$ 32.00	\$ 0.64
55	32.00		32.00	0.5818
60	32.00		32.00	0.5333
63	32.00		32.00	0.5079
64	32.00		32.00	0.50
65	32.00	\$ 0.10	32.10	0.4938
70	32.00	0.60	32.60	0.4657
80	32.00	1.60	33.60	0.42
100	32.00	3.60	35.60	0.3560

En este caso, el salario del trabajador aumenta a medida que su volúmen de producción supera el del estándar fijado, en tanto que el costo unitario por concepto de mano de obra disminuye: y mientras el trabajador no logra obtener la producción estándar, su salario permanece fijo y el costo de la mano de obra por unidad es mayor a medida que produzca menor número de piezas.

Tanto el Sistema Vallee como su variante de "salario con prima diferencial por piezas" pueden ser usados de acuerdo con nuestra Legislación Laboral vigente, ya que en ambos casos se garantiza al trabajador una percepción mínima, que bien podría ser el salario mínimo legal.

4.5.2. SISTEMA DE FREDERICK A. HALSEY, DE SALARIO CON PRIMA, PREMIO O PARTICIPACION CONSTANTE.

Este sistema originalmente ideado por Harry H. Towne fue mejorado y aplicado después por F.A. Halsey, por lo que también se le conoce como sistema Towne-Halsey, y consiste en fijar un estándar de producción con base en las anteriores experiencias de la empresa, el cual se expresa en el tiempo necesario para producir cierto número de unidades, para realizar una tarea o un volúmen dado de trabajo.

Si el trabajador termina la tarea fijada en un tiempo menor que el estándar, tendrá derecho a una prima sobre el importe del tiempo ahorrado, la cual generalmente se fija a base de un porcentaje sobre el importe del tiempo ahorrado, y que en el Sistema General de Halsey era del 33.33%, caso contrario, si no termina al menor tiempo del estándar o acaba su tarea en igual tiempo que éste, sólo tendrá derecho a su salario por jornada, es decir, por unidad de tiempo.

Supongamos que el tiempo estándar para la ejecución de una tarea determinada es la jornada normal de ocho horas, que el salario por jornada de ocho horas o lo que es lo mismo, por día es de \$32.00 y, que la prima a favor del trabajador es del 50% del valor del tiempo ahorrado. Si un trabajador termina la tarea fijada en siete horas, tendrá derecho a una prima del 50% del valor de una hora del trabajo ahorrado, es decir, de \$2.00; y por consiguiente el salario total de este trabajador es de ese día, suponiendo que durante el tiempo ahorrado continúa trabajando el mismo tiempo de productividad y eficiencia, será de \$34.29 según se muestra enseguida:

Tiempo estándar para la ejecución de la tarea.	8 horas
Tiempo utilizado hasta la terminación de la tarea	7 horas

Tiempo ahorrado	1 hora.
Salario diario	\$ 32.00
Valor de una hora de trabajo	\$ 4.00
Prima sobre el valor del tiempo ahorrado al 50% del importe de una hora.	\$ 2.00
Cálculo de la remuneración:	
7 horas a razón de \$4.00 cada una	\$ 28.00
Prima o Premio	\$ 2.00
	<hr/>
S U M A :	30.00
Cuota por hora: \$30.00 ÷ 7 horas	\$ 4.2857
\$4.2857 por ocho horas de trabajo ordinario	\$ 34.29

Si además suponemos que la tarea de nuestro ejemplo consiste en la elaboración de 100 unidades del producto "X", por cada hora de tiempo ahorrado, durante la cual también se producen los mismos artículos al mismo ritmo de -

producción, los costos unitarios y totales por concepto de mano de obra directa y las percepciones por concepto de salarios serán como sigue:

CUADRO 4.3.

TIEMPO AHORRADO EN HORAS	HRS.UTILIZADAS EN LA PRODUCCION DE 100 ARTICULOS "X".	PRODUCCION EQUIVALENTE A LA JORNADA TOTAL DE 8 HORAS.	SALARIO DEL DIA	COSTO UNITARIO DE MANO DE OBRA
0	9	88.89 unidades	\$32.00	\$ 0.36
0	8	100 unidades	32.00	0.32
1	7	114.29 unidades	34.29	0.30
2	6	133.33 unidades	37.33	0.28
3	5	160 unidades	41.60	0.26
4	4	200 unidades	48.00	0.24
5	3	266.67 unidades	58.67	0.22
6	2	400 unidades	80.00	0.20

Como puede observarse en el cuadro 2.3, éste es un sistema de pago de salarios por medio del cual se ga—

garantiza al trabajador un salario mínimo diario, cualquiera que sea la producción, y el trabajador participa con la empresa de las economías resultantes de su mayor producción una vez que ha superado el estándar; y aunque el salario diario aumenta en la medida en que aumenta el tiempo ahorrado, el costo unitario por concepto de mano de obra directa disminuye, al igual que los costos fijos de fabricación por unidad producida también disminuye a medida que el volumen de producción aumenta. El salario, por día permanece fijo hasta que se alcanza el estándar, y el costo unitario de mano de obra aumenta a medida que la producción se aleja negativamente del mismo.

Este sistema ha sido criticado debido a que se encuentra garantizado al trabajador un ingreso mínimo, por lo cual es relativo el incentivo para que el trabajador produzca más, y también por cuanto toca a la justicia para fijar la participación del trabajador en el beneficio del tiempo ahorrado, pero bien podría ser aplicado de acuerdo a nuestra Legislación Laboral, al igual que las variantes que este sistema tiene y que se comentan en seguida.

Son variaciones del sistema Halsey los conocidos como "sistema York y Sistema del Salario al minuto economizado", los cuales sólo varían del Halsey en cuanto a la forma de presentar a los trabajadores la reparación del importe del tiempo ahorrado entre el trabajador y el patrón, disfrazando ésta con el objeto de evitar el impacto psicológico, que causa entre los trabajadores el repartir con el

patrón el importe de la economía del tiempo, producto de sus esfuerzos.

A).- SISTEMA YORK. Como se dijo anteriormente, el sistema York es en el fondo el mismo de Halsey con una forma de presentación diferente para el trabajador, que consiste en presentar la remuneración del mismo a base de dos cuotas con horario diferente, una cuota por el tiempo correspondiente a la jornada de trabajo y otra por el tiempo efectivamente empleado en la realización del trabajo preterminado como estándar.

Continuando con nuestro ejemplo, supongamos que al trabajador se le paga a razón de \$2.00 cada una de las ocho horas de la jornada de trabajo y también a \$2.00 cada hora efectivamente empleada en la producción de las 100 unidades del producto "X" por lo que si las 100 unidades "X" las produce en 7 horas su salario será como sigue:

Salario fijo garantizado correspondiente a 8- horas de jornada ordinaria, a razón de \$2.00 por hora	\$ 16.00
--	----------

Importe del tiempo efectivamente empleado, 7 horas, a razón de \$2.00 por hora	14.00
---	-------

S U M A :

<u>\$ 30.00</u>
=====

Como se puede observar, el porcentaje de premio sobre el tiempo ahorrado del sistema Halsey se substituye por una doble cuota-horario, obteniéndose el mismo resultado, pero evitando el descontento de los trabajadores a quienes se les oculta la repartición con el patrón, del importe del tiempo ahorrado.

B).- SISTEMA DE SALARIO AL MINUTO ECONOMIZADO

Esta es otra forma de presentación del sistema Halsey, la que continuando con nuestro ejemplo sería como sigue:

Se promete al trabajador una paga de \$40.00 - por cada hora de tiempo efectivo de trabajo empleado en la ejecución de la producción estándar, o sea siete horas en la producción de 100 artículos "X".

\$ 28.00

Y se le promete al trabajador pagarle el tiempo ahorrado a razón de \$0.3333 por minuto economizado; o lo que es lo mismo, \$2.00 por hora economizada, que en nuestro ejemplo es una hora

\$ 2.00

S U M A :

\$30.00

=====

Como se puede apreciar con lo anterior, el resultado es el mismo, y esta forma de presentación es mejor recibida por los trabajadores que la que le dió origen, que manifiesta evidentemente la idea de repartición del importe del tiempo ahorrado.

4.5.3. SISTEMA DE JAMES ROWAM.

Es análogo al anterior de F.A. HALSEY; en él también se fija un estándar de trabajo basado en experiencias anteriores de la empresa, sólo que en lugar de dividir el importe del tiempo ahorrado entre el trabajador y el patrón, en la proporción que se haya establecido, se concede al trabajador un porcentaje del salario base, o sea del importe de las horas en que se efectuó la tarea fijada, igual al que represente el tiempo ahorrado en relación con el tiempo estándar. Lo cual entre otras cosas hace imposible que el trabajador duplique su jornal diario o lo aumente desproporcionalmente.

Usando los mismo datos que el ejemplo anterior, resulta que el trabajador que ejecuta la tarea en sólo 7 horas recibe una prima del 12.5% que es el equivalente a una hora de ahorro expresada en por ciento en función de 8 horas de tiempo estándar; o lo que es igual, el trabajador recibe una prima de \$3.50, como se puede apreciar en el siguiente cálculo:

Tiempo estándar para la ejecución de la tarea	8 horas
Salario diario	\$ 32.00
Valor de una hora de trabajo	4.00
Tiempo ahorrado	1 hora
Equivalente en porciento del tiempo ahorrado	12.5%
Importe del tiempo ahorrado: 12.5% de	\$ 28.00
(Importe de 7 horas a \$4.00 c/u).	\$ 3.50

Si suponemos también que la tarea consiste en la manufactura de 100 unidades del producto "X", y que durante el tiempo ahorrado y hasta que concluye la jornada de trabajo el trabajador continúa laborando con la misma eficiencia y productividad, los costos unitarios y totales por concepto de mano de obra directa, serían como se muestra en el cuadro 4.4.;

CUADRO 4.4.

TIEMPO AHORRADO HORAS %	HRS.UTILIZADAS EN LA PRODUCCION DE 100 ARTS. "X" .	PRODUCCION EQUIVALENTE A LA JORNADA TOTAL DE 8 HRS.	SALARIO DEL DIA	COSTO UNITARIO DE MANO DE OBRA
0 0	9	88.89 unidades	\$ 32.00	\$ 0.36
0 0	8	100 unidades	32.00	0.32
1 12.5	7	114.29 unidades	36.00	0.3150
2 25.0	6	113.33 unidades	40.00	0.30
3 37.5	5	160 unidades	44.00	0.2750
4 50.0	4	200 unidades	48.00	0.24
5 62.5	3	266.67 unidades	52.00	0.1950
6 75.0	2	400 unidades	56.00	0.14

Con base en el cuadro anterior observamos -- que en éste sistema también se garantiza al trabajador un ingreso diario mínimo, independientemente de su productividad. Los costos unitarios por concepto de mano de obra directa -- disminuye a medida que se supera el estándar, en tanto que -- el salario aumenta. Las primas del sistema Rowan son supe-- riores a las que otorga el Halsey, mientras el tiempo ahorra

do sea inferior al 50% del tiempo estándar, pues al superar este por ciento se presenta el fenómeno inverso, como se puede observar en el cuadro 4.5.; y el mismo fenómeno se presenta en los costos unitarios de mano de obra. Esto tiene por objeto ofrecer un mayor incentivo al trabajador que tenga un ahorro factible en su trabajo, por su habilidad, su destreza, o por su especialización; pero si el ahorro del tiempo es exagerado, esto sería imputable a un tiempo estándar mal establecido y no a las cualidades del trabajador, razón por la cual con este sistema se pretende resarcir a la empresa, otorgando a partir de ese punto, una prima menor al trabajador, en cuanto se corrige el estándar de tiempo.

CUADRO 4.5.

TIEMPO AHORRADO EN HORAS	HALSEY		ROWAN	
	POR TIEMPO AHORRADO	POR DIA	POR TIEMPO AHORRADO	POR DIA
	1	\$ 2.00	\$ 2.29	\$ 3.50
2	4.00	5.33	6.00	8.00
3	6.00	9.60	7.50	12.00
4	8.00	16.00	8.00	16.00
5	10.00	26.67	7.50	20.00
6	12.00	48.00	6.00	24.00

La crítica principal que se hace a este sistema, es la misma que para el F.A. Halsey, por cuanto al estar garantizado un ingreso mínimo al trabajador, que en nuestro medio se infiere el salario mínimo legal desaparece todo incentivo para que éste produzca más.

4.5.4. SISTEMA DIFERENCIAL DE FREDERICK WINSLOW TAYLOR DE TARIFA POR PIEZA.

Como su nombre lo indica este procedimiento para pagos de salarios es de tarifa por pieza. Se basa en la remuneración por unidad de obra y consiste en formular dos diferentes tarifas para pagar diferentes producciones. Estos, que a un trabajador que produce un pequeño número de artículos se le paga con base a una tarifa que contiene un importe por pieza inferior que aquella con la cual se paga a otro trabajador que produce mayor número de unidades en el mismo tiempo y también inferior a aquella que recibe si sólo produce 80 piezas su salario disminuirá a \$ 19.20.

Las tarifas multiplicadas o diferenciales se establecen en este sistema mediante un estudio científico de la tarea normal que un trabajador de primera puede desarrollar en una jornada ordinaria, trabajando a toda su capacidad y tiene por objeto hacer que la remuneración sea tan reducida para los trabajadores poco productivos, generalmen-

te dos terceras partes de la tarifa alta, que los desaliente e impulse a buscar trabajo en otra empresa. Pero para un trabajador altamente productivo, la remuneración es mayor en una empresa que usa este sistema que sus competidores que no lo usan por lo que con este sistema su autor espera que impulse a los mejores trabajadores de la competencia a buscar trabajo en la empresa que emplea el sistema diferencial.

Para estimular al trabajador se establece un premio para aquel que logre una producción igual o mayor a la tarea señalada durante la jornada de trabajo; por contra, el salario se reduce significativamente para aquel que no alcance la tarea normal. Y en este sistema no se garantiza al trabajador ningún ingreso mínimo, aunque el mismo supone que la producción estándar debe ser determinada con mucha precisión mediante estudios científicos.

Supongamos que después de realizar un estudio científico se determina que en una jornada de 8 horas se pueden producir unas 100 unidades del artículo "X", que en un sistema científicamente determinado a destajo, la tarifa para determinar la producción normal de \$0.32 por pieza, que en el sistema diferencial Taylor se paga a razón de \$0.36, en caso de producirse cien unidades o más, disminuyendo a \$0.24 si no se alcanza la producción normal. Si el trabajador durante la jornada de trabajo produce 100 artículos, su salario será de \$36.00 si produce 150 artículos su salario aumentará a \$54.00.

Como se puede observar por lo antes anotado, el salario aumentado en línea recta a medida que aumenta la producción, y cuando la producción alcanza el estándar del nivel inmediato superior, aumenta bruscamente. Los costos unitarios por concepto de mano de obra directa correspondiente a uno de los niveles establecidos, los cuales aumentan bruscamente al pasar del primer nivel de producción al estándar de la tarifa diferencial inmediata siguiente, como se puede apreciar en el cuadro 4.6.

CUADRO 4.6.

UNIDADES PRODUCIDAS	COSTO UNITARIO	SALARIO TOTAL
80	\$ 0.24	\$ 19.20
90	0.24	21.60
99	0.24	23.76
100	0.36	36.00
101	0.36	36.36
110	0.36	39.60
150	0.36	54.00

La teoría en que se apoya este sistema, se basa en que aún cuando el costo unitario por concepto de mano de obra aumenta al aumentar la producción, los costos unitarios por concepto de los gastos fijos e indirectos de fabricación disminuye, resultando costos unitarios totales más bajos.

Desde el punto de vista de la empresa, este sistema presenta el inconveniente de que con una pequeña variante en el número de unidades producidas, el costo unitario cambia sustancialmente, lo cual también hace variar notablemente el salario del trabajador. Pero el inconveniente mayor que se podría presentar a este sistema en nuestro medio, además de su casi imposible implantación en nuestro tiempo, es que al no garantizar al trabajador un ingreso mínimo, éste podría percibir un salario inferior a los mínimos legales, quedando así al margen de nuestra legislación del trabajo, ya que este sistema es en exceso injusto con el trabajador menos hábil.

4.5.5. SISTEMA GANTT DE TAREA Y BONIFICACION.

Este sistema también conocido como de tiempo-estándar, cuyo autor fue H. L. Gantt, discípulo notable de Taylor, consiste en una combinación de las remuneraciones por unidad de tiempo y por unidad de obra. En él se fija científicamente un estándar de producción, ni en exceso difi

cil, ni fácil de alcanzar, y mientras un trabajador no alcanza ese estándar, se le paga por unidad de tiempo, es decir, se le garantiza un ingreso mínimo diario. En cambio, si el trabajador alcanza o supera el estándar, recibe el salario base correspondiente a esa producción, más una bonificación que se calcula aplicando un porcentaje determinado al costo unitario estándar, y esa bonificación más el costo estándar constituyen la cuota por medio de la cual se paga al trabajador por unidades producidas o a destajo.

Supongamos por ejemplo, que la jornada de trabajo de 8 hrs., se liquida a razón de \$ 32.00 diarios; que el tiempo normal señalado para la ejecución de una tarea predeterminada es de 8 hrs.; que la tarea predeterminada consiste en la elaboración de 100 artículos "X", que si el trabajador ejecuta la tarea en un tiempo igual o inferior al determinado, o lo que es lo mismo, que produzca mayor número de unidades durante la jornada de trabajo, tendrá derecho a una prima del 20%, que es la que fija el sistema de Gantt, la cual se calcula tomando como base el importe de las unidades producidas al precio estándar, es decir a \$00.32 cada una, resultando la prima del 20% a \$0.064 lo que da origen a que las unidades producidas por los trabajadores que alcancen o superen el estándar se pagará a \$0.384 cada uno.

Si la producción que obtienen diferentes trabajadores durante la jornada estándar es de diferente número de unidades, sus salarios por día y nuestros costos unita-

rios por concepto de mano de obra directa serán como sigue:

CUADRO 4.7.

UNIDADES PRODUCIDAS	SALARIO POR DIA	PAGO POR UNIDAD	REMUNERACION TOTAL	COSTO UNITARIO
60	\$ 32.00		\$ 32.00	\$ 0.5333
80	32.00	11	32.00	0.40
99	32.00		32.00	0.3232
100		\$ 38.40	38.40	0.384
101		38.78	38.78	0.384
110		42.24	42.24	0.384
130		49.92	49.92	0.384
150		57.60	57.60	0.384
200		76.80	76.80	0.384
300		115.20	115.20	0.384

Como se puede observar, éste sistema representa una retribución por unidad de tiempo para aquellos trabajadores cuyo rendimiento es inferior al estándar científicamente predeterminado, y viene a ser propiamente una remuneración de destajo para aquellos que alcanzan o sobrepasan el estándar. Como el salario por unidad de obra o a destajo es igual para los trabajadores que justamente alcanzan el estándar y para aquellos que lo sobrepasan en forma significativa, este sistema resulta poco equitativo para estos últimos.

En la medida en que el trabajador no alcance el estándar de producción, el costo unitario de mano de obra aumenta mientras que el salario diario permanece fijo; en cambio, en cuanto el trabajador alcanza el estándar y lo supera, su salario aumenta en tanto el costo unitario por concepto de mano de obra permanece fijo en el importe del costo estándar de mano de obra más el importe de la prima, que en nuestro ejemplo es de \$ 0.384.

4.5.6. SISTEMA DE HARRINGTON EMERSON DE RENDIMIENTO.

Por este sistema también se asegura al trabajador un jornal por unidad de tiempo o diario mínimo; y consiste en fijar científicamente un tiempo estándar para cada tarea, que sería el necesario para realizarla por parte de -

un trabajador de primera a la velocidad normal. A partir -- del momento en que el rendimiento de velocidad que cualquier trabajador alcanza el 66.67% o en números redondos el 67% -- del tiempo fijado estándar , éste tiene derecho a una bonificación adicional por ejemplo el 5% del importe del salario diario, la cual aumenta hasta alcanzar el 100% del valor del salario diario cuando el trabajador logra un rendimiento de velocidad equivalente al 167% del tiempo estándar.

El rendimiento de referencia se calcula dividiendo el número de horas señaladas como estándar para la tarea entre el número de horas efectivamente trabajadas en ella, y al rendimiento así determinado se le aplica alguna de las cuotas de bonificación del sistema Emerson, como las siguientes:

CUADRO 4.8.

PORCENTAJE DE RENDIMIENTO	% DE PRIMA
67 %	5 %
80 %	10 %
100 %	20 %
125 %	50 %
167 %	100 %

En este sistema, la bonificación de un trabajador se calcula semanal o mensualmente y por día, para evitar que los trabajadores retarden la producción durante unos días y hagan esfuerzos especiales aisladamente para obtener grandes bonificaciones esporádicas.

Cuando el rendimiento del trabajador en velocidad se encuentra por debajo del 100%, su remuneración por unidad de tiempo aumenta más lentamente que su aumento en el rendimiento en velocidad. Después que la velocidad del trabajador ha pasado el 100% de rendimiento, su salario por día aumenta exactamente en la proporción en que aumenta su velocidad y los costos unitarios por concepto de mano de obra directa son muy variables como se puede observar en el ejemplo en seguida se muestra, en el cual se toma como base la jornada, el salario mínimo y el pago por concepto del séptimo día en los términos de nuestra legislación vigente, para calcular una nómina supuesta correspondiente a una semana de trabajo.

Supongamos que la tarea estándar consiste en la elaboración de 100 artículos "X", en un tiempo estándar de 8 horas igual a la jornada ordinaria de trabajo, la cual se remunera a razón de \$32.00 diarios y que, al terminar la semana de trabajo, la producción de un grupo de trabajadores se encuentra como sigue, suponiendo también que los mismos laboran de lunes a viernes 8 horas. Las bonificaciones se calculan con base en la tabla antes vista.

CUADRO 4.9.

TRABAJADOR	DIAS TRABAJADOS	SEPTIMO DIA	HORAS TRABAJADAS	SALARIO SEMANAL	PRODUCCION OBTENIDA EN UNIDADES	EQUIVALENTE DE LA PRODUCCION OBTENIDA EN HORAS DE PRODUCCION ESTANDARD	% DE RENDIMIENTO
A (1)	6	1	45	\$ 224.00	372	30.16	67.02
B (2)	5	5/6	37	186.67	320	29.6	80.0
C (3)	5	5/6	40	186.67	500	40.0	100.0
D (4)	4	4/6	29	149.33	454	36.32	125.24
E (5)	4	4/6	32	149.33	668	53.44	167.0

(1) Trabajó la semana completa

(2) Faltó un día de la semana

(3) Faltó el sábado

(4) Faltó dos días de la semana

(5) Faltó un día de la semana y el sábado

CANTIDAD PRODUCCION OBTENIDA EN UNIDADES	EQUIVALENTE DE LA PRODUCCION OBTENIDA EN HORAS DE PRODUCCION ESTANDARD	% DE RENDIMIENTO	BONIFICACION % IMPORTE	PERCEPCION TOTAL	COSTO UNITARIO	
4.00	372	30.16	67.02	5 \$ 11.20	\$ 235.20	\$ 0.6239
6.67	320	29.6	80.0	10 18.67	205.34	0.5550
6.67	500	40.0	100.0	20 37.33	224.00	0.4480
9.33	454	36.32	125.24	50 74.67	224.00	0.4934
9.33	668	53.44	167.0	100 149.33	248.66	0.4471

Como se puede observar, en este sistema como en el de Gantt, también se pretende estimular al trabajador poco productivo, o mejor dicho, de lenta producción, mediante un sistema creciente de primas, las cuales se establecen aun cuando el trabajador no haya alcanzado el estándar de tiempo en la producción.

El sistema de Emerson, como el de Gantt, -- bien pueden adaptarse al contenido de nuestra Legislación del Trabajo vigente, ya que ambos garantizan al trabajador una percepción diaria fija que en nuestro ejemplo hemos -- supuesto que es el salario mínimo actual en el Distrito Federal.

4.5.7. SISTEMA WENNERLUND.

Este es análogo al de Emerson, porque también se basa en una bonificación sobre el rendimiento del trabajador en velocidad.

En este sistema la bonificación aumenta progresivamente por cada 19° de aumento en el rendimiento en velocidad, además de aumentar por etapas o escalones como en el sistema de Emerson. La bonificación en este sistema se inicia a razón del 1% sobre el valor del tiempo efectivamente trabajado, a partir de un rendimiento en velocidad --

equivalente al 75% del estándar de tiempo, como se puede observar en la tabla 4.10 y que es unicamente en lo que se diferencian del método de H. Emerson.

La tabla de referencia propiamente es un cálculo de la que sigue:

CUADRO 4.10

% DE RENDIMIENTO	% DE BONIFICACION
75.0%	1.0 %
98.3%	18.0 %
100.0%	20.0 %
133.33%	59.6 %
166.67%	99.2 %

Si aplicamos esta forma de evaluación de las bonificaciones por rendimiento de los trabajadores, al ejemplo visto en el sistema de Emerson, los salarios de los mismos y nuestros costos unitarios por concepto de mano de obra directa sería como se ve en el cuadro 4.11.

TABLA DE BONIFICACION WENNERLUND

POR CIENTO		POR CIENTO		POR CIENTO	
RENDIMIENTO	BONIFICACION	RENDIMIENTO	BONIFICACION	RENDIMIENTO	BONIFICACION
75	1.0	117	40.4	159	90.8
76	1.6	118	41.6	160	92.00
77	2.2	119	42.8	161	93.1
78	2.8	120	44.0	162	94.4
79	3.4	121	45.2	163	95.6
80	4.0	122	46.4	164	96.8
81	4.6	123	47.6	165	98.0
82	5.2	124	48.8	166	99.2
83	5.8	125	50.0	167	100.4
84	6.4	126	51.2	168	101.6
85	7.0	127	52.4	169	102.8
86	7.6	128	53.6	170	104.00
87	8.2	129	54.8	171	105.2
88	8.8	130	56.0	172	106.4
89	9.4	131	57.2	173	107.6
90	10.0	132	58.4	174	108.8
91	11.0	133	59.6	175	110.0
92	12.0	134	60.8	176	111.2
93	13.0	135	62.0	177	112.4
94	14.0	136	63.2	178	113.6
95	15.0	137	64.4	179	114.8
96	16.0	138	65.6	180	116.0
97	17.0	139	66.8	181	117.2
98	18.0	140	68.0	182	118.4
99	19.0	141	69.2	183	119.6
100	20.0	142	70.4	184	120.8
101	21.2	143	71.6	185	122.0
102	22.4	144	72.8	186	123.2
103	23.6	145	74.0	187	124.4
104	24.8	146	75.2	188	125.6
105	26.0	147	76.4	189	126.8
106	27.2	148	77.6	190	128.0
107	28.4	149	78.8	191	129.2
108	29.6	150	80.0	192	130.9
109	30.8	151	81.2	193	131.6
110	32.0	152	82.4	194	131.8
111	33.2	153	83.6	195	134.0
112	34.4	154	84.8	196	135.2
113	35.6	155	86.0	197	136.4
114	36.8	156	87.2	198	137.6
115	38.0	157	88.4	199	138.8
116	39.2	158	89.6	200	140.0

Por último, podemos afirmar que este sistema como los dos anteriores, también se encuentran en condiciones de usarse sin contravenir las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigente.

4.5.8. SISTEMA DE PUNTOS PARA EL PAGO DE SALARIOS.

El sistema de puntos para el pago de salarios, se practicó en ciertas profesiones hace mucho tiempo; por ejemplo, en la industria del vidrio, los diferentes objetos fabricados se valoraban en "mazarins". Un vaso valía 10 mazarins, una copa 18 mazarins, etc. El salario de esta época se pagaba por equipo proporcionalmente al número de mazarins producidos.

En la actualidad son varios los sistemas para el pago de salarios a base de puntos y llevan el nombre de sus autores, como de Bedaux, Estevens, Kim, Mannit y Gourdon entre otros, que han creado sistemas en principios análogos. Todos ellos son variantes del sistema de pago por unidad de obra, ajustados en tal forma que una vez que los trabajadores alcanzan y superan una producción estándar predeterminada, participan en las utilidades resultantes de su mayor productividad.

Al trabajador se le remunera por unidad determinada científicamente, expresada como "punto", "B" (de Bedaux) o simplemente "Bedaux", "Stamite" (de Standar-minute), (Mannit), previamente conocida por ellos, que en el caso del sistema Bedaux representa la cantidad de trabajo que haría un trabajador medio en circunstancias ordinarias, en un minuto de trabajo, trabajando a la velocidad normal, en el cual se incluye una porción determinada del mismo que se considera como tiempo necesario para descansar, con el objeto de que el trabajador no se fatigue durante la jornada completa y mantenga su ritmo de producción. Por ejemplo, un punto o una (B) puede representar $\frac{2}{3}$ de un minuto de trabajo y un tercio ($\frac{1}{3}$) de minuto de descanso, pero generalmente la unidad se representa por $\frac{9}{10}$ de trabajo y $\frac{1}{10}$ de descanso, lo cual equivale a decir respecto de una hora: 54 minutos de trabajo y 6 de descanso.

En otros sistemas, únicamente varía la forma de calcular la unidad o punto base para la determinación del pago de salarios, y su nombre, como en el sistema de Gourdon en donde la unidad se denomina "stándar" y cuyo símbolo es St., que representa la cantidad de trabajo máximo que el trabajador adiestrado promedio puede efectuar en un centésimo de hora. Este tiempo comprende también la duración mínima de reposo indispensable para que no resulte alteración en la salud del trabajador.

En el sistema de Bedaux, que es el que inspiró a los otros sistemas, y el que utilizaremos como ejemplo en ésta forma de pago de salarios, se espera que el trabajador obtenga 60, 70 ó (X) puntos o "bees" por hora de trabajo.

Por un volúmen de producción con la que obtenga el trabajador 60 puntos o menos por hora, se le paga únicamente el salario que le corresponda por unidad de tiempo; y por lo que excede de esta cifra se le paga una prima adicional, que se fija frecuentemente a razón del 75% del importe de un punto o "B"; el otro 25% se destina a los trabajadores indirectos, como los supervisores, capataces, inspectores, etc. Pero desde luego la prima podría fijarse con bases arbitrarias.

Por este método permanece constante el costo por punto o "B" mientras no se supere el estándar, aunque la remuneración por hora de los trabajadores que ganan mayor número de puntos por hora aumenta, y el personal de supervisión participa en dicho aumento. Este, se acumula durante un cierto tiempo y se distribuye a intervalos regulares, que bien podrían ser de una semana.

Para determinar el número de puntos asignados a cada unidad producida, se divide el total de puntos de una hora, o sean 60 en nuestro ejemplo, entre el volúmen de producción estándar de una hora, científicamente determinada.

Por ejemplo, si la producción estándar por hora es de 12 unidades, por cada unidad producida el trabajador habrá ganado 5 puntos o "bees"; si la cuota es de \$6.00 o sea \$48.00 diarios, por cada punto o "B" producido se pagará al trabajador \$0.10 hasta 60 puntos o "bees" por hora, y los que excedan se les pagará al 75% de \$0.10 o sea \$0.075 por cada punto o "B". Si no llegara a alcanzar 60 puntos o "bees" por hora, recibiría sin embargo la cuota por hora, la cual la tiene garantizada en este sistema, por lo que también es adaptable a nuestra Legislación Laboral.

Por este sistema los salarios aumentan a medida que aumenta el número de puntos ganados por el trabajador arriba del estándar, en tanto que el costo unitario por concepto de mano de obra directa disminuye; pero si el trabajador no alcanza el estándar, su salario permanece fijo y el costo de mano de obra es mayor a medida que el número de puntos es menor. Todo esto según se puede apreciar en el ejemplo siguiente; en el que se han tomado como datos los antes mencionados y un número diferente de unidades producidas por hora; además, en el ejemplo se supone que el ritmo de trabajo y de producción permanece uniforme durante las 8 horas de jornada, para efectos de calcular la remuneración por día. (Cuadro 4.12).

CUADRO 4.12

PRODUCCION POR HORA EN UNIDADES	PUNTOS GANADOS POR HORA	SALARIO POR HORA	PUNTOS CON PRIMA	PRIMA POR PUNTOS	PRIMA POR HORA	REMUNERACION TOTAL POR HORA
9	45	\$ 6.00	0			\$ 6.00
10	50	6.00	0			6.00
11	55	6.00	0			6.00
12	60	6.00	0			6.00
13	65	6.00	5	\$ 0.075	\$ 0.375	6.375
14	70	6.00	10	0.75	0.75	6.75
15	75	6.00	15	0.75	1.125	7.125
16	80	6.00	20	0.75	1.50	7.50
17	85	6.00	25	0.75	1.875	7.875
18	90	6.00	30	0.75	2.25	8.25
19	95	6.00	35	0.75	2.625	8.625
20	100	6.00	40	0.75	3.00	9.00

PRIMA POR HORA	REMUNERACION TOTAL POR HORA	COSTO UNITARIO	REMUNERACION POR DIA
	\$ 6.00	\$ 0.6667	\$ 48.00
	6.00	0.60	48.00
	6.00	0.5455	48.00
	6.00	0.50	48.00
0.75	6.375	0.4904	51.00
0.75	6.75	0.4824	54.00
1.125	7.125	0.475	57.00
1.50	7.50	0.4688	60.00
1.875	7.875	0.4632	63.00
2.25	8.25	0.4583	66.00
2.625	8.625	0.4534	69.00
3.00	9.00	0.45	72.00

Estos sistemas para el pago de salarios encuentran aplicación en las empresas cuya producción se encuentra fuertemente centralizada, pero que realizan operaciones muy diversas. El costo de este sistema es muy elevado en comparación con otros y sólo puede resultar productivo con la máxima cooperación del personal indirecto de producción que participa en las bonificaciones.

4.5.9 SISTEMAS DE INCENTIVOS DE LA MANO DE OBRA INDIRECTA.

Hasta aquí hemos ejemplificado algunos sistemas de pago de salarios con incentivos para trabajadores individualmente considerados y desde el punto de vista de la forma en que es remunerado un trabajador que interviene directamente en la producción, y función directa de su productividad y rendimiento; o lo que es lo mismo, enfocándolos desde el punto de vista del costo de la mano de obra directa. Pero como sabemos, en la mayoría de los casos, para que los trabajadores que intervienen directamente en la producción puedan conseguir las primas o bonificaciones por su trabajo, es necesaria la colaboración de otros trabajadores, tales como: los de mandos intermedios, preparadores de trabajo, instructores, verificadores, contramaestres, supervisores, sumistradores, trabajadores de mantenimiento, de transporte, personal de oficina de métodos o de planificación, etc.; y en general de todos aquellos cuya remuneración se conoce por mano de obra indirecta, los cuales obviamente tienen de

recho a participar de las ganancias originadas por una mayor productividad, pero que no intervienen en ella, cae fuera de los sistemas vistos, de tal suerte que mientras los primeros tienen la posibilidad de aumentar sus salarios base, éstos últimos no pueden hacerlo.

A este tipo de trabajadores generalmente se les paga por unidad de tiempo para evitar complicaciones en la de terminación de su salario, pero existen modalidades para el pago de éstos, también con incentivos, de las cuales sólo se comentan algunas a continuación .

En el caso de los mandos intermedios, se les puede hacer participar en el rendimiento del grupo, equipo, sección, departamento o taller que comandan, tomando como base una medida "X" del rendimiento del conjunto considerando, la cual se empleará para la determinación de la prima que les corresponda y que puede ser la unidad de trabajo: como pieza, peso longitud, etc, e inclusive el número de puntos-minuto como en el sistema Bedaux, o bien hora-máquina, o cualquier otra que sirva de medida del trabajo del conjunto. Algunas -- de estas primas tienen como base, por ejemplo:

10. La asiduidad del equipo humano. Medida por el cociente que resulta de dividir las horas de asistencia -- reales de un conjunto de trabajadores, entre el número de horas que teóricamente son exigibles.

2o. La calidad de las piezas fabricadas. Valorada por el cociente que resulta de dividir el número de piezas consideradas como buenas por el control de calidad, dividido por el total de piezas fabricadas.

3o. Por el cumplimiento de programa de producción. Representado por la relación de las cantidades producidas, valoradas en puntos o de cualquier otra manera, respecto a las cantidades presupuestas.

4o. Rendimiento general de la fabricación o sección. Computada por la relación de la producción total de un mes, valorada en horas de trabajo, y los salarios pagados, valorados de igual manera en horas de trabajo.

Desde luego, estos coeficientes de ponderación para determinar las primas de los niveles de mando intermedios, pueden aplicarse en forma combinada o independiente, según convenga en cada caso concreto.

Otro procedimiento aplicable sobre todo en los casos en que la mano de obra directa se remunera por medio de salarios diferenciales como en el sistema de Taylor, consiste en otorgar a los mandos intermedios una prima por cada trabajador que haya logrado alcanzar o sobre pasar el estándar; además cuando todos los trabajadores del conjunto

lo hayan logrado, se les podrá otorgar una prima complementaria.

En otros casos, la prima de los trabajadores indirectos puede basarse en el total de las primas dadas a los trabajadores que intervienen directamente en la producción.

4.5.10 SISTEMAS DE PRIMAS COLECTIVAS.

Otra cuestión de interés en las remuneraciones de base de incentivos se presenta en la determinación de las primas o bonificación de los trabajadores que laboran en equipo, casos en los cuales el trabajo producido por un grupo de ellos, sólo puede ser medido por la producción total del conjunto y no por la de cada miembro del grupo individualmente considerado. Como por ejemplo, un grupo que monta una vía de ferrocarril, o levanta un muro, o excava una zanja, etc., o bien, cuando se desea considerar un grupo en su conjunto por las ventajas que éste implica, independientemente de la naturaleza del trabajo que se realice. En estos casos, el trabajo en conjunto es el objeto de una prima que generalmente se le conoce por bonificación por grupo, calculada por algunos de los sistemas antes comentados, de los cuales se han empleado con éxito los de Wennerlund, Bédoux, Halsey, aquí vistos, y otros como los sistemas Parkhurst, Diemer, Fcker, Knoppel, Bgelow, Barth y Merrick, en-

los cuales la prima se reparte entre todos los trabajadores del equipo, productivos o no, sumándola al salario base de cada uno de ellos para determinar su salario total. Este reparto, se puede efectuar tomando algunas de las siguientes bases: proporcionalmente a los salarios base de cada trabajador, el número de horas que cada uno trabajó, etc.

4.5.11. OTRAS FORMAS DE INCENTIVOS.

Existen también otros incentivos cuyas primas o complementos de los salarios básicos de los trabajadores relacionados con la producción, se determinan con base en conceptos diferentes de los hasta aquí comentados; tales son las primas por ahorro de materias primas y materiales, energía eléctrica, combustible, útiles o herramientas, refacciones, grasas, lubricantes, etc., y las cuales se calculan en función del importe de lo economizado. Estas primas pueden ser aplicadas tanto a los trabajadores directos como indirectos de fabricación, en forma individual o por grupo.

También existen primas que se basan para su determinación en la calidad del trabajo ejecutado, en la eliminación del desperdicio, y aún existen más formas de incentivos que ya no se comentan en éste trabajo, porque éstas sólo son aplicables a determinados tipos de negocios o en determinadas circunstancias especiales, desde luego existen otros incentivos económicos pero propiamente estos caen en -

el terreno de las prestaciones complementarias y no de la - remuneración como salario base, como ejemplo las siguientes: bonificaciones, pensiones, seguros de grupo, etc.

4.6. FORMAS DE REMUNERACION BASICA QUE RECO-- NOCE LA LEY.

La ley reconoce expresamente las siguientes - formas de calcular los salarios; prestación básica y, en general cualquier otra forma de computarlos, según se desprende del contenido de los Artículos 83, 257, 270, 286, 294, y- 306, de la Ley Federal del Trabajo:

- 1.- Por unidad de tiempo.
- 2.- Por unidad de obra.
- 3.- Por comisión.
- 4.- A precio alzado.
- 5.- Por viaje, por boletos vendidos, por cir-
cuito o kilómetros recorridos.
- 6.- Por peso de los bultos.

7.- Por eventos, temporadas, funciones, actuaciones o representaciones.

8.- Propinas.

POR UNIDAD DE TIEMPO

4.6.1. El salario por unidad de tiempo, comúnmente conocido en nuestro medio como "salario por día" — consiste en fijarlo en función directa de la jornada de trabajo, es decir, por la simple asistencia del trabajador, — bien que se exprese por jornada diaria, por semana o mes, — ya que en cualquiera de estas dos últimas cosas, bastaría — con dividir el salario semanal o mensual entre 7 o 30 días — respectivamente, para conocer el importe del salario diario — correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo.

Este sistema, en su forma más pura, es el más antiguo y el más simple; se caracteriza por la falta de una tarifa específica para controlar el volumen de trabajo que — se debe producir, el cual en muchos casos es fijado por los propios trabajadores, y también se caracteriza por la falta de revisión e inspección del trabajo ejecutado.

Al evolucionar esta forma de determinar el salario se ha asignado una cuota fija a la hora de trabajo, — por lo que se conoce esta modalidad como la remuneración por el trabajo-hora, y consiste en pagar al trabajador una cuota

por hora empleada en cada labor, la cual puede ser diferente, pero el total nunca podría ser inferior al salario mínimo legal de acuerdo con nuestra Legislación.

El principal inconveniente que tiene este sistema, es de no desarrollar la iniciativa del trabajador ni - estimularlo para que ejecute mejor o mayor trabajo; además - desde el punto de vista de los costos por concepto de mano - de obra, se asigna un pago fijo para obtener una producción - variable, definiendo consecuente y considerablemente los costos unitarios, dado que el trabajador percibe una cuota fija por todo el trabajo que ejecuta durante el día o durante la - hora y , en algunas ocasiones, producirá más y en otras me-- nos. Sin embargo, para el cálculo y formulación de la nómina de salarios, este sistema no presenta dificultad por ser el - más sencillo y el más generalizado.

El siguiente cuadro muestra la variabilidad - del costo de la mano de obra por unidad, dependiendo esto -- de factores generalmente fuera del control del patrón.

CUADRO 4.13

SALARIO FIJO POR DIA	UNIDADES PRODUCIDAS	COSTO UNITARIO
\$ 32.00	30	\$ 1.07
32.00	40	0.80
32.00	50	0.64
32.00	60	0.53
32.00	70	0.46

Naturalmente que el hecho de que los salarios se paguen por unidad de tiempo, no significa que la producción se deje siempre a la iniciativa del trabajador, ya que en algunas empresas modernas se tienen tareas estándares -- científicamente determinadas y sincronizadas de tal suerte que la producción tiene que mantenerse uniforme en todos sus pasos, no dejándola sujeta a la iniciativa y energía de los trabajadores individualmente considerados, en donde además se tiene medios de inspección y supervisión minuciosos, que permiten sostener los estándares de volúmen y calidad de producción científicamente predeterminados. Estos se presentan en aquellas empresas de producción continua, automática, en serie, etc., en donde el trabajador no puede aumentar ni disminuir su trabajo sin alterar la marcha de la producción.

POR UNIDAD DE OBRA

4.6.2. El salario por unidad de obra también conocido como salario a destajo, consiste en que toma como base para su cálculo el trabajo realizado, fijando una cuota por cada unidad o pieza de trabajo determinado, de tal suerte que el importe de las unidades determinadas durante una jornada de trabajo consistirá en el salario mínimo legal o el salario remunerador, según se desprende del contenido del segundo párrafo del artículo 83 de la Ley, que a la letra dice: "En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos, por lo que a un trabajador que se paga a destajo y no alcanza el salario mínimo legal o como se dijo antes el salario remunerador, el patrón está obligado a completarle éste.

A efecto de evitar abusos en el pago de salarios por unidad de obra o destajo, el segundo párrafo del artículo 83 de la ley consigna que "Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo".

En esta forma de determinar el salario básico, la remuneración que percibe el trabajador está en función directa de su habilidad, independientemente del tiempo que -- pueda durar su trabajo, sin exceso de los términos legales -- en cuanto a jornada ordinaria se refieren y para su pago, -- se señala como base la unidad de trabajo, la cual puede ser un artículo, una serie de artículos o una simple operación -- dentro del proceso de elaboración de un producto. Con éste -- sistema se elimina el incompetente y queda el más capacitado alcanzando gran especialización en su trabajo, observándose que el volúmen de producción aumenta por que los trabajado-- res están interesados en percibir mayores salarios; pero tie-- nen el inconveniente de que con el deseo de aumentar éstos, -- la calidad del trabajo podría quedar relegada a segundo tér-- mino, por lo que se requiere mayor vigilancia e inspección-- cuyo costo naturalmente aumenta el importe de la mano de -- obra indirecta.

Desde el punto de vista de los costos unitarios y de la formulación de las nóminas, éste sistema facilita su cálculo, además de que mientras mayor sea el volumen de producción, menor será el costo unitario por concepto de gastos fijos de fabricación. Desde el punto de vista del trabajador, éste recibe mayor compensación en la medida en que produce más, el más eficiente, es el que recibe mayor salario. Desde el punto de vista del empresario, tiene la ventaja de conocer el costo del salario por unidad y de aumentar el volumen de producción que beneficiará sus intereses, como se puede observar en el cuadro 4.14.

CUADRO 4.14

COSTO UNITARIO	UNIDADES PRODUCIDAS	SALARIO A DESTAJO
\$ 1.00	30	\$ 30.00
1.00	40	40.00
1.00	50	50.00
1.00	60	60.00
1.00	70	70.00

Desde luego que en esta forma de pago de salarios, la cuota por unidad de trabajo realizado también puede ser determinada en forma científica, al igual que la supervisión y vigilancia de la producción; de tal suerte, caso como en el pago de salarios por unidad de tiempo científicamente determinado, los trabajadores normales, medios o estándar, difícilmente pueden alejarse de los estándares de producción previstos y obtener producciones y salarios muy elevados, como sucede cuando los estándares de producción son fijados con base en experiencias anteriores de la misma empresa o en simples conjeturas o apreciaciones de los empresarios, casos en los que se presentan fenómenos en que los trabajadores duplican y hasta triplican sus volúmenes de producción y salarios, o bien no alcanzan siquiera un mínimo de ingreso diario por error en la determinación de la cuota de pago por unidad de trabajo determinado.

POR COMISION

4.6.3. El salario por comisión, la ley lo define en su artículo 286, en particular al tratar de la forma de remuneración de trabajadores tales como agentes de comercio, de seguros, agentes de ventas, agentes viajeros, propagandistas, impulsores de ventas, etc., como sigue: "El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos o las tres de dichas primas.

Para aclarar la determinación del salario o -

comisión, el artículo 287 de la ley, fija el momento en que nace el derecho de los trabajadores para recibir las comisiones de acuerdo con las bases pactadas como sigue: Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas se observarán las normas siguientes:

I.- Si se fija una prima única, en el momento en que se perfecciona la operación que le sirve de base;

II.- Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

Y el artículo 288 establece que "Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que le sirvió de base, con lo cual se protege el salario determinado en esta forma y, por contra, se coloca en situación desventajosa al patrón cuando los trabajadores actúan de mala fe.

El salario diario en este caso se determina como sigue "Se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador cumplió un año de servicios de acuerdo con

el artículo 289 de la ley, el cual en ningún caso deberá ser inferior al salario mínimo legal.

A PRECIO ALZADO

4.6.4. El salario a precio alzado consiste en fijar una cantidad de dinero a cambio de un volumen determinado de trabajo. O bien "es el que se fija en los casos en que se utilizan los servicios de una persona, por todo el tiempo indispensable a la ejecución o construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global.

POR CIRCUITO, POR BOLETOS VENDIDOS, POR KILOMETRAJE, POR PESO DE BULTO.

4.6.5. En el caso de los trabajadores que prestan sus servicios en autotransportes, tales como: choferes, conductores, operadores, etc., ya sea de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas, automóviles, etc.- La ley en su artículo 257 determina que "El salario se fija por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que excede a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo".

Quando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causas que no les son imputables.

Los salarios no podrán reducirse si se abre--
via el viaje, cualquiera que sea la causa.

En los transportes urbanos o de circuito, los
trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en
los casos de interrupción del servicio, por causas que no --
les sean imputables.

Del contenido del artículo anterior se des--
prende que el salario se determinará por una cantidad fija,--
por día, por viaje, por boleto vendido, por circuito o por --
kilómetro recorrido; en una prima sobre los ingresos por --
día, por viaje, por boleto vendido, por circuito o, por kiló--
metro recorrido; o bien en la cantidad que exceda de otra --
predeterminada por día, por viaje, por boletos vendidos, por
circuito o kilómetro recorrido.

Además del salario por unidad de --
tiempo o de obra, la ley reconoce expresamente el salario --
por peso de bultos tratándose de trabajadores del servicio --
público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, che--
queo, atraque, amarre, acarreo, almacenaje y transporte de --
carga y de equipaje que se efectúa a bordo de buques o en --
tierra en los puertos, vías navegables, estaciones de ferro--
carril, la cual consiste en fijar una cantidad determinada --
por kilogramo, tonelada, etc.

Si intervienen varios trabajadores en una maniobra, el salario se distribuirá entre ellos de conformidad con sus categorías y en la proporción en que participen, de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 270.

POR TEMPORADA, EVENTO, FUNCION, REPRESENTACION, ETC.

4.6.6. Tratándose de los trabajadores deportistas, actores, y músicos, el salario podrá fijarse además de por unidad de tiempo, por temporada, por evento, función, representación o actuación, de acuerdo con los artículos 294 y 306.

POR PROPINAS

4.6.7. Otra forma de remuneración básica que reconoce la nueva ley y que es una inovación de la misma, - es la de la propina, respecto de las cuales el artículo 346 establece que "Las propinas son parte del salario de los -- trabajadores a que se refiere éste capítulo". (de hoteles, - casas asistenciales, restaurantes, fondas, cafés, bares y - otros establecimientos análogos). Los patrones no podrán - reservarse ni tener participación alguna en ellas.

Como todos sabemos, en muchos de los casos - la parte más importante de la remuneración de este tipo de trabajadores, es precisamente la propina, por lo que consideramos un acierto el haberla reconocido como tal en la Ley.

RESUMEN

En el análisis realizado se dan a conocer los diferentes aspectos que afectan la Remuneración al Trabajo - en México.

La remuneración al trabajo a través de la his toria se presentó cuando el hombre contrata trabajadores que produzcan para él, originándose así la primera remuneración- la cual fué en especie, pues aún el concepto de salario no - existía, esta remuneración consistía en comida, vestido y -- alimento, siendo insuficiente para subsistir trayendo como - consecuencia que el trabajador se endeude con el empleador-- a tal grado que se ve obligado por las circunstancias a ven- derse a sí mismo y a su familia para pagar las deudas con- - traídas con el empleador, con lo cual practicamente trabaja- ban toda su vida al servicio del empleador, denigrando su ca lidad humana al convertirse en esclavos. Posteriormente ya - con este antecedente la remuneración paso a ser solo salario, siendo aprovechada esta situación por los más poderosos los- cuales disponían de la fuerza de trabajo de los más pobres, - dándoles un trato inhumano, obteniendo de ellos todo su - - esfuerzo y más aún la de su familia.

Por supuesto los trabajadores logicamente no- iban a soportar tal situación indefinidamente, surgiendo su- blevaciones, rebeldías, etc., siempre con el fin de recibir-

un trato más digno. Con el devenir del tiempo, surgen hombres dispuestos a luchar por su libertad a cualquier precio, incluso a costa de su propia vida.

Ya con un Gobierno que se suponía controlaba el país surgieron leyes que reglamentaban la prestación del trabajo, al principio éstas fueron rudimentarias puesto que no protegían al trabajador dentro de lo que humanamente debía ser. Lo anterior nos muestra una forma de disminución -- en la explotación de que eran víctimas estas personas, esto ayudó un poco, más no fué la solución al problema pues incluso ya con un Gobierno establecido y con Leyes Laborales, se seguía explotando al trabajador, muestra de ello es que durante el régimen porfirista estuvieron en auge las tiendas de raya en las que el ignorante obrero dejaba prácticamente su salario a cambio de una exigua cantidad de mercancía, esto nos demuestra la lucha que siempre hubo de encontrar formas o medidas de protección salarial y como el empleador ha encontrado la forma de deformar este fin en su beneficio y seguir explotando al desposeído, la mentalidad de estas personas fué cerrada a cualquier idea que implicara desembolso de su capital aunque fuera este solo aparente. Durante esta situación hasta la llegada de Gobernantes más conscientes y el surgimiento de hombres que exigen sus derechos.

En México con la aparición de la Reforma de la Constitución de 1917 nace el Artículo No. 123, que regula las relaciones obrero patronales en un marco jurídico, es --

aquí donde se inicia el nacimiento de una verdadera remuneración al trabajo en México, cuya misión principal es la de -- proteger a los trabajadores, su salario y a su familia, con lo cual se busca la superación individual y familiar, así como el desarrollo integral del País.

-Con el nacimiento de la Ley Federal del Trabajo se obtiene un equilibrio más justo hacia el trabajador, -- es aquí donde nacen las bases para que los sindicatos se formen y protejan a los trabajadores del patrón, además para -- obtener beneficios en salarios y prestaciones (Remuneración), obteniendo además el Contrato Colectivo, la Participación -- de Utilidades, protecciones para el salario, beneficios para la mujer, etc.

Al mismo tiempo el Gobierno al ver que las -- organizaciones particulares no podían brindar todas las prestaciones necesarias para un trabajador para que cuente con -- las prestaciones sociales y proteger el salario de éste, -- crea el Instituto Mexicano del Seguro Social, el INFONAVIT, -- el FONACOT, la CONASUPO, el Banco Obrero. Y en el Gobierno -- se crea para los trabajadores al servicio del Estado, el -- ISSSTE, FOVISSSTE, TURISSSTE, -- así como tiendas de descuento, al lograr lo anterior, la remuneración hacia el trabajador -- es más amplia. Así, al analizar el problema salarial encontramos que el salario mínimo es justo según la escala móvil de salarios pero si lo comparamos con la realidad nos damos cuenta que solo es aparente.

Analizamos que en el Artículo No. 83, de la Ley Federal del Trabajo está la clave del cálculo técnico; para la remuneración científica o técnica con la cual remuneramos más justamente a los trabajadores operacionales, por los siguientes conceptos, se estipula que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado, por peso de los bultos, por eventos, temporadas, funciones, actuaciones o representaciones; o de cualquier otra manera, a esto último dicho es donde pueden entrar los pagos por incentivos.

Con esto el trabajador obtendría mayor salario al ver el patrón el ahorro en costos, solo que estos sistemas son complicados y dan como resultado gran cantidad de trabajo administrativo, por lo tanto en México hay apatía hacia utilizar un sistema Científico, optando por remunerar al trabajador con los sistemas tradicionales.

Exponemos diez sistemas científicos los cuales se adoptan a nuestra necesidad nacional puesto que estos sistemas son extranjeros, nuestra labor actual es desechar los que no se acoplan a nuestro medio nacional y a nuestros problemas.

CONCLUSIONES GENERALES

El salario mínimo en México, es justo aparentemente; analizando el salario real se encuentra que el poder adquisitivo del trabajador no alcanza para poder vivir como ser humano integrante de una sociedad.

De acuerdo al estudio realizado, el salario en México no es suficiente a nivel operacional, encontrando que el salario mínimo nunca logra cubrir todas las necesidades de un trabajador. Recomendamos, aumentar los salarios a los trabajadores sin aumentar los precios cuidando de no crear una situación inflacionaria, y también fortalecer la exportación de productos.

El administrador debe programar una buena estructura de salarios, realizando encuestas regionales de salarios para comparar los que está pagando su organización con respecto de las demás, y medir la capacidad de su organización para incrementar los salarios.

Los aumentos de salarios deben ser justos, no se puede ni debe aumentar a todos por igual, debe ser proporcional a la productividad de la persona, o sea a las personas más productivas se les debe dar más aumento, que a las que no lo son.

Los sistemas de pago a base de incentivos tienen por objeto aumentar la calidad y cantidad del trabajo, así como la economía en el uso de materiales abaratando la mano de obra al fijar estándares, por lo cual recomendamos su utilización.

APORTACION

Investigamos, recopilamos y analizamos, la remuneración al trabajo en México, desde el punto de vista histórico, político, social y técnico, estos temas se encuentran dispersos en diferentes tratados, en cada uno de los capítulos antes mencionados en ésta tesis tratamos estos puntos en un solo estudio que servirá de consulta a administradores y personas interesadas en la materia.

Lovis y Jean Danty-Lafrance	Práctica de la Remuneración- del Trabajo.
Mario de la Cueva	El Nuevo Derecho Mexicano — del Trabajo.
Maurice Dobb	Salarios
O. I. T.	Los Salarios
Sammuelsson	Manual de Economía. Ley Federal del Trabajo.