

278



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGÓN

“EFECTOS PSICOLÓGICOS EN LA
PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR”.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO.

PRESENTA: MARTÍNEZ LIALDE ROCÍO GPE.

ASESOR: LIC. RODRÍGUEZ ORTÍZ MARTHA.

284037

México, 2000.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI PEQUEÑA XIMENA:

Sin duda, sé que eres mi mejor logro y no te puedo defraudar.

Eres mi principal motivo para seguir adelante; por favor nunca olvides que Papá y Yo te adoramos...

A MIS PADRES:

Que con su gran ejemplo de perseverar hasta alcanzar sus objetivos, han hecho posible el logro de uno de mis mayores anhelos; gracias por darme la vida y guiarme en cada momento.

A MIS HERMANOS:

Sé, que debo ser un ejemplo para ustedes, y como tal, hoy logro escaldar un peldaño más. Deseo sinceramente que algún día lleguen hasta aquí y que también les sea posible realizar esta meta.

A MI QUERIDA INSTITUCIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MÉXICO,
ENEP, "CAMPUS ARAGÓN":

El único tributo que
puedo rendirte es, seguir adelante
y no dejar que a pesar de todas
las adversidades decaiga tu
nombre; esto, con el constante
estudio...

A MI PROFESORA MARTHA:

Es un enorme orgullo que una persona tan preparada y tan querida para mí, me haya brindado su ayuda, gracias...

Sin duda sé, que si me desempeño exitosamente en mi carrera; realizaré el mejor objetivo que tiene mi profesora al enseñar.

Índice

Introducción.....	1
-------------------	---

Capítulo 1 Marco Conceptual

1.1	Derecho del trabajo.....	1
1.2	Trabajador.....	5
1.2.1	Derechos de preferencia.....	7
1.2.2	Antigüedad.....	10
1.2.3	Ascenso.....	12
1.2.4	Vacaciones.....	15
1.3	Patrón.....	17
1.4	Relación de Trabajo.....	19
1.5	Salario.....	22
1.5.1	Salario Remunerador.....	25
1.6	Psicología.....	27
1.7	Productividad.....	30
1.8	Motivación.....	32
1.9	Empresa.....	33

Capítulo 2 Historia

2.1	Leyes anteriores a la Constitución de 1917.....	43
2.2	Constitución de 1917.....	48
2.3	Ley Federal del Trabajo de 1931.....	56
2.4	Ley Federal del Trabajo de 1970.....	60

Capítulo 3

Marco Jurídico de la Productividad

3.1	La Ley Federal del Trabajo.....	65
3.1.1	Derechos de Preferencia.....	67
3.2	Capacitación y Adiestramiento.....	70
3.2.1	Capacitación.....	71
3.2.2	Adiestramiento	79
3.3	Las Comisiones Mixtas.....	82
3.3.1	Concepto de Comisiones Mixtas.....	83
3.3.2	Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.....	84
3.4	Productividad en el Sindicato.....	86
3.4.1	Concepto de Sindicato.....	89
3.4.2	El Sindicato y su función en la Productividad.....	92
3.5	La Productividad en los Contratos Colectivos.....	95
3.5.1	Concepto de Contrato Colectivo.....	96
3.5.2	El Contrato Colectivo y la Productividad.....	101

Capítulo 4

Efectos Psicológicos en la Productividad.

4.1	Análisis de la Productividad.....	108
4.2	Efectos Psicológicos en la Productividad.....	114
4.2.1	Motivación en la vida humana.....	117
4.2.2	Estímulos: económicos, sociales y psicológicos.....	121
4.2.3	Ambiente laboral.....	124
4.3	Seguridad y Productividad.....	126
4.4	Aspectos negativos de la tecnología.....	128
4.4.1	Automatización.....	130
4.5	Hacia la productividad.....	136
	Conclusiones.....	140
	Bibliografía.....	145

INTRODUCCION

Por muchos años, se estuvo dando la explotación de los trabajadores, situación realmente injusta, pues los consideraban como esclavos; aunque todos ellos lucharon, hartos de tanta injusticia y con la esperanza de alcanzar beneficios. No obstante, nuestra situación sigue siendo deplorable; por lo tanto, México requiere de gente trabajadora, y que está no represente una carga para la sociedad. Que las relaciones de trabajo se lleven con armonía, no sólo como forma de coacción a través de la Ley, sino con el perfecto entendimiento de ello, y esto, por medio de las relaciones humanas.

Muchas veces sentimos que ya no podemos dar más en nuestro trabajo, que siempre es lo mismo y que nuestro patrón no reconoce nuestra labor, ni nosotros hacemos lo necesario como para darnos a notar; y frente a ello, la necesidad de obtener más ingresos para sacar a flote los diversos gastos que tenemos; enfrentando así, el desempleo, el comercio ambulante, ó la delincuencia; graves problemas que afectan enormemente la economía de nuestro País; alejando así, la posibilidad de obtener un sueldo justo que nos permita una vida decorosa.

Es claro que la solución no sólo está en nosotros; el progreso, ya sea en capacitación, productividad o educación; depende de cada uno de nosotros: gobierno, empresarios, empleados.

El objetivo de esta investigación es simple, queremos que sea un documento que de verdad aporte algo, y nos haga cuestionar que tanto nos preocupamos por la forma en que laboramos.

Nosotros somos quien podemos ayudar a suplir las lagunas existentes en la Ley; pues a través de nuestro trabajo sabemos lo que como empleados nos hace falta; no con esto, se trata de pedir y pedir sino que también debemos fijarnos el compromiso de corresponderle al patrón; ya que ambas partes procuran un objetivo común.

CAPITULO 1

Marco Conceptual

1.1 Derecho del Trabajo

En este primer capítulo se expondrán los conceptos básicos que trataremos en el desarrollo de esta investigación.

Jerarquizando, decidimos iniciar con la definición de derecho del trabajo, pues, no olvidemos que es la base para tratar cualquier tema en lo referente a esta materia, " LABORAL "

Al Derecho del Trabajo, lo encuadramos dentro del Derecho social: teniendo este como objeto, la protección de las clases económicamente débiles.

En el artículo 8, párrafo II, la Ley Federal del Trabajo, nos menciona la concepción de trabajo: *“ se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”* Por lo tanto, si hay diferencia entre trabajo intelectual o material, está sería tan sutil, que válidamente no puede establecerse límite o frontera. Toda actividad intelectual ha de objetivarse para que trascienda al ámbito personal. Cualquier conducta debe regirse por el intelecto para que sea consecuente al ser humano. Dicha definición, también encuadra las actividades que cualquiera de nosotros puede realizar; aunque en este precepto, el legislador debió prever que con tal actividad humana, intelectual y material, no dañe a terceros; es decir, no vaya en contra de la Ley o de las buenas costumbres y la moral. Omisión que se suple con lo dispuesto por el artículo 3 de la citada Ley, al decir que: *“... El trabajo debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel socioeconómico decoroso para el trabajador y su familia.”*

Así, para Néstor De Buen, el Derecho del Trabajo, es: *“ el conjunto de*

*normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente, derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”*¹ En dicha definición, se expone al Derecho objetivo del trabajo, al mencionar al conjunto de normas; no debemos olvidar que la subordinación es el elemento sustancial de la relación de trabajo; al hablar que el servicio sea remunerado se excluye la posibilidad de ser gratuito; y, muy importante, pretender la justicia social, que de ser así, se conseguirá un equilibrio en las relaciones que se derivan entre patrón y trabajador, con motivo de la prestación de servicios.

Para Mario de la Cueva, *“El Nuevo Derecho del Trabajo está concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual o viceversa, no puede justificar un régimen distinto, si bien habrá diferencias en cuanto a los salarios.”*² Evidentemente, en esta definición se pretende proteger al trabajador, frente a quien recibe el beneficio de sus servicios, en la entrega de su energía. Dicho concepto es más bien idealista, pues los sueldos recibidos actualmente no dan una existencia decorosa al hombre. Además, es conveniente aclarar que para prestar un servicio personal, se utiliza ambas energías: física e intelectual, una y otra van de la mano. Pues

¹ DE BUÉN, L. Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. 13ª edición, porrua, México, 1993, p. 163.

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. 13ª edición, porrua, México, 1993, p. 163.

para realizar una labor, cualquiera que está sea, utilizamos nuestra mente y energía física para lograrlo.

Mario de la Cueva, expone más adelante otra definición de Derecho del Trabajo; concepto que apoyamos más, por lo amplio que resulta, no limitándose sólo al trabajador, sino también considera al patrón:

“Suma de principios e instituciones que regulan al nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación de trabajo.”³

De las dos definiciones, una práctica y otra teórica; podemos crear un concepto de Derecho del Trabajo, ya que una y otra se complementan; la definición de Nestor de Buen regula las relaciones laborales que resultan por la prestación de un servicio personal; y, el planteamiento de Mario de la Cueva pretende proteger a la persona que presta dicho servicio para que este tenga una vida decorosa, pero, podemos también incluir al patrón, parte esencial en la relación laboral. Así pues, el derecho del trabajo, es un conjunto de normas jurídicas, que regula las relaciones laborales entre patrón y trabajador, con la finalidad de crear un ambiente justo para ambas partes.

³ DE LA CUEVA, Mario., Ob. cit., p 179.

No cabe duda, si todos nos acatáramos a las leyes, seríamos un mundo perfecto, pero desafortunadamente no es así; seguramente, todos los que trabajamos podríamos dar testimonio de los abusos que han cometido en contra de nosotros, aunque no podemos negar que hay patrones que si respetan los derechos de los trabajadores, psicológica y biológicamente, y en ocasiones somos nosotros los que abusamos; lo cuál refleja la necesidad imperante de que ambas partes adopten un cambio con respecto a las relaciones laborales; creemos que eso es la finalidad del Derecho del Trabajo, conseguir el bienestar para patrón y trabajador; pues los dos trabajan; claro que esa labor es de jerarquía diferente; requiriendo uno de la prestación de un servicio personal y el otro solicitándolo. Para así, con la colaboración de los dos, logren realizar fines comunes.

1.2 Trabajador

No olvidemos que la desigualdad que existe entre patrón y trabajador, en razón del medio social, preparación técnica e intelectual, nos puede servir de base para crear normas e instituciones que beneficien a ambas partes. De nada sirve ver al empleado como una persona de nivel socioeconómico bajo al que sólo hay que imponerle, sin darle oportunidad de colaborar con algo más que el esfuerzo físico; hay gente joven con muchas ideas y ganas de salir adelante; sin olvidar que el trabajador es en

ocasiones la persona más enterada de los problemas reales de la empresa, debido a que ellos están en el campo práctico.

El artículo 8 de la Ley Federal Del Trabajo; nos habla al respecto:

“ Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.” Podemos decir que el concepto de trabajo subordinado sirve, no para designar un status del hombre, sino exclusivamente para distinguir dos formas de trabajo; en la que el hombre actúa libremente haciendo uso de sus conocimientos y de los principios científicos y técnicos que juzgue aplicables, de la que debe realizarse siguiendo las normas e instrucciones vigentes en la empresa; de tal forma que debe existir una relación subordinada entre patrón y trabajador, esto resulta entendible pues, es indispensable la presencia de una persona que tenga las habilidades suficientes así como los conocimientos necesarios para dirigir aquella persona o personas aptas para desempeñar la labor requerida, ya que la condición del trabajador depende sólo de su actividad, sin tener en cuenta la existencia o inexistencia de un patrón determinado.

Desde nuestro particular punto de vista, trabajador es: aquella persona física que realiza un trabajo personal y que recibe a cambio un salario, surgiendo así, una relación laboral subordinada.

Aunque en la relación laboral, el trabajador es la persona débil, no olvidemos que muchas veces abusa de esa protección que le brinda la ley; pasando por alto los límites a que debe atenerse. Es entonces, cuando se *necesita proteger al patrón, sin olvidar el equilibrio que debe haber entre ambas personas al aplicarse la Ley.*

1.2.1 Derechos de Preferencia

Mucho han luchado nuestros antepasados por el reconocimiento de su trabajo; pues no olvidemos que tan importante es la entrega de la energía física e intelectual como la aportación de capital para tener un medio de sustento. Ahora ya contamos con una Ley que nos otorga derechos y obligaciones, *de igual forma con respecto al patrón y está en él el estudio del derecho como en nosotros, el preservarlos.*

La relación de trabajo es una realidad viva, dotada de una fuerza dinámica, propia que va creando situaciones y derechos nuevos, desde su inicio hasta su *disolución definitiva.* De *está naturaleza específica de la relación de trabajo,* nacen los derechos de antigüedad, preferencia y de ascenso

La estabilidad en el empleo, trae aparejado el derecho preferente de ingresar a una empresa, el respeto a los derechos escalafonarios, y a la promoción a un puesto superior. El esfuerzo que realiza el trabajador encuentra así, un adecuado marco regulador de estímulos que haga fructífera su labor.

El artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, al respecto, menciona: *“Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical...”*

Este derecho queda supeditado a la inexistencia de contratación colectiva de trabajo o de cláusula de admisión. Preserva la figura del sindicato, a través del respeto a la contratación colectiva y al derecho de exclusividad que tenga a su favor. Así, el aspirante debe ir aprovechando las condiciones que la Ley determina, para eliminar a los otros. De esta manera, si se presentan un extranjero, y un mexicano, debe preferirse al segundo. Si los dos son mexicanos, debe contemplarse la posibilidad de que uno de ellos haya servido satisfactoriamente al patrón: si ambos están en el

supuesto, a quien lo haya hecho por mayor tiempo. Si ambos son extranjeros, también debe ampliarse el criterio de quien haya servido satisfactoriamente al patrón: si ambos están en el supuesto a quien lo haya hecho por mayor tiempo. Si hay varios que durante el mismo tiempo sirvieron satisfactoriamente al patrón, se preferirá a quien este trabajo represente su único ingreso, que tenga a su cargo una familia; si hay varios en este caso a los que estén sindicalizados.

Para hacer efectivo el derecho de preferencia consignado en el artículo 154, ha de atenderse al artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, el cuál señala: *“ Los trabajadores que se encuentren en el caso del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quiénes dependan económicamente de ellos, si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.”*

Para nosotros, el Derecho de preferencia es aquél que va inherente al trabajador, que le otorga la Ley, y que es consecuencia de la estabilidad y capacidad que tenga en su trabajo; y que le da la posibilidad de preferirlo a él, antes que a otro, en lo relacionado a oportunidades del trabajo.

Muchas veces este derecho no se respeta; pues lo que cuenta son las relaciones que se tiene con personas influyentes; y se olvida por completo el conocimiento técnico y la experiencia que podamos tener. Si se analizará con más cuidado esta situación, concluiríamos que a la larga, esto lleva a la pérdida de tiempo, dinero y esfuerzo. Elementos sumamente importantes, que si se aprovecharan habría un notable progreso.

1.2.2. Antigüedad

De gran valor para el trabajador es tener precisada su antigüedad en el trabajo, que repercute en posibles ascensos, sin que esta sea la única ventaja; pues también influye en el pago de derechos que la propia Ley concede, tales como: la prima de antigüedad; derechos que se van acumulando en los términos de la Ley del Seguro Social; además en términos de la Ley del Fondo de vivienda para los trabajadores, que va incrementando su ahorro para los casos de retiro.

La Ley establece la imposibilidad de despedir a un trabajador con antigüedad superior a los veinte años de servicio, salvo que la causa sea

particularmente grave y haga imposible la continuación de la relación laboral, esto, en términos del artículo 161 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo; nos da las bases para computar la antigüedad y dice que los trabajadores que presten sus servicios en una empresa o establecimiento, supliendo vacantes transitorias, y los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada o no constituyan una actividad normal o permanente en la empresa, tienen derecho, en cada empresa o establecimiento a que se les determine su antigüedad. A continuación menciona, en el II párrafo que, una *“Comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le de publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la Comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.”*

Por lo tanto, la antigüedad es: el cumulo de años continuos que el trabajador ha laborado, adquiriendo con esto, una estabilidad y el derecho a obtener diversos beneficios que le otorga la Ley.

Es importante que como trabajadores, estemos pendientes de que se vaya contabilizando de manera correcta, la antigüedad, ya que a la larga nos ayudará a obtener beneficios y derechos encuadrados en nuestra Ley.

1.2.3 Ascenso

Una de las principales preocupaciones del trabajador es la posibilidad de ascender. De ello depende su mejoría en la empresa, el incremento de sus ingresos y la expresión adecuada de sus conocimientos y experiencia. Desde luego, que el ascenso debe ir al parejo de la capacidad. No es lógico entender que la promoción obedezca sólo al aspecto unilateral del trabajador; tampoco que se le límite a complacer los intereses del patrón.

El trabajador habrá de capacitarse para merecer el ascenso. Se presume que el hecho de encontrarse por un lapso más o menos prolongado al servicio de la empresa, le permite conocer mejor su centro de trabajo, adquirir destreza, y tener el suficiente conocimiento al respecto.

En la práctica, para respetar el derecho a ascenso deben integrarse escalafones en la empresa. Estos atienden dos aspectos: el objeto de la empresa y la naturaleza de los servicios. Los trabajadores son clasificados conforme a los distintos departamentos, secciones, divisiones, subdivisiones, que el patrón tenga programados de acuerdo con las técnicas de organización que estime aplicar en su empresa. De aquí que la primera base, para la elaboración del escalafón, la proporciona el patrón. El

trabajador se encuentra con una organización administrativa, en la que no ha intervenido, para la que no ha emitido su opinión, con una planeación y ejecución que le son ajenos. Es únicamente el patrón, con sus elementos administrativos quien, de acuerdo con su propia y particular conveniencia, fija y precisa dichas formas. El trabajador se adecua a ella, se integra a las diversas secciones, departamentos, oficinas, talleres que el patrón ha estimado prudente. Esta organización permite contar con trabajo especializado, que responde a las necesidades e intereses del jefe. Es en esta forma, como debe entenderse el origen del escalafón. La especialización del trabajador y los derechos que por la prestación de sus servicios va adquiriendo, los fija, en un principio, unilateralmente el empresario.

El artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, que ya mencionamos en la parte relativa a antigüedad; dice que el escalafón se distribuirá por cada profesión u oficio. Este precepto da base para aplicar las disposiciones de ascensos, mencionados en los artículos 159, 160 y 161 de la Ley Federal del Trabajo. De lo cuál mencionamos que la norma general para el ascenso, es la señalada en el I párrafo del artículo 159 de la citada Ley: “ *Las vacaciones definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión...*”

Creemos que el principio de la estabilidad en el trabajo y el derecho al ascenso, se hallan en una relación dialéctica, pues si la estabilidad es una base imprescindible para la posibilidad de los ascensos, este derecho es la desembocadura natural de aquélla, ya que una estabilidad estática terminaría en una frustración de la persona, en cambio, el ascenso realizado con base a los años de estabilidad, es uno de los aspectos esenciales del destino del hombre, que es un vivir para un ascenso constante en la escala social. El hombre necesita de motivaciones para ser productivo en su labor, y creemos que si el trabajador sabe que la estabilidad en su trabajo le va a traer consecuencias positivas como es el caso de un "ascenso", éste se preocupará por seguir los lineamientos a que está sujeto para que tenga estabilidad en su trabajo y así poder obtener premios al empeño realizado en su diaria labor.

Por lo que conceptuamos al ascenso como: el reconocimiento que el patrón hace al trabajador por su constancia, dedicación y empeño en su labor.

Aquí, ocurre la misma situación que en los derechos de preferencia; pues con frecuencia, el puesto lo obtiene el que tiene influencias y no el que realmente lo merece. Situación injusta, pero real.

1.2.4 Vacaciones

A menudo estamos amenazados por el constante estrés del cuál somos objeto debido al gran movimiento que hay en está Ciudad y a las múltiples ocupaciones que tenemos, así es como el descanso semanal no basta para que el trabajador pueda recobrase de sus esfuerzos, por lo que se hace indispensable que tenga un período mínimo anual de vacaciones.

El artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo nos dice: “ *Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborales, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.*

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.”

Las vacaciones deben de concederse dentro de los seis meses siguientes, vencido el primer año de servicios. Los patrones entregarán anualmente una constancia con la antigüedad de los trabajadores, el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberá disfrutarlo; precepto que marca el artículo 81 de la Ley Federal del Trabajo. Aunque, si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el II párrafo del artículo 79 concede a los trabajadores una remuneración

proporcional al tiempo de servicios prestados. Este es el único caso de excepción en el que se permite el pago por concepto de vacaciones, ya que el trabajador está imposibilitado para disfrutarlas.

Creemos que las vacaciones son una prolongación del descanso semanal, pues sus fundamentos son los mismos, si bien adquieren una fuerza mayor; un descanso continuo de varios días devuelve al hombre, energía y el gusto por el trabajo, les da oportunidad para intensificar su vida familiar y social, y hace posible una breve excursión que dé a conocer algunos lugares hermosos o centros de diversión. Así, el trabajador regresa con ganas de trabajar, dispuesto a colaborar y aportar sus conocimientos científicos y técnicos que posee.

De tal forma, las vacaciones significan para nosotros: un derecho que contempla la Ley, en el que se le concede al trabajador un descanso temporal, con goce de sueldo; para reponerse del desgaste que ha tenido en su continua labor.

Es importante gozar de dicho derecho; pues en ocasiones el trabajador quiere que se las paguen y seguir trabajando; esto, al principio, implicaría una entrada de dinero extra, cierto, pero, no beneficia a ninguna de las dos partes, pues a la larga no va a tener el suficiente empeño en su trabajo y el patrón va a estar descontento.

1.3 Patrón

Muy importante es el campo jurídico dicha figura, repercutiendo ampliamente en la situación económica de todos los que prestamos nuestros servicios, y por supuesto en la de nuestro País. Dependerá mucho de él, hacer prosperar económica y competitivamente su negocio. Por principio, es fundamental que sepamos su concepción, y basándose en ello, y en la Ley, poder guiar ó explicar de tal forma que el patrón también tenga un verdadero empeño por mejorar la productividad en su empresa.

Si consideramos al patrón como el beneficiario de los servicios, no debe pensarse en una relación utilitaria directa, ni en que el servicio del trabajador tenga como objeto o fin permitir el lucro.

Para Briceño Ruiz Alberto, los patronos son: *" Aquéllos que resultan beneficiados por la actividad que desempeña el trabajador, lo mismo el encargado de la limpieza que el gerente de la empresa."*⁴ Con lo dicho anteriormente, queremos ilustrar lo importante que es la labor que desempeña cada una de las partes integrantes de la empresa, obviamente para la obtención de fines comunes.

⁴ BRICEÑO, Ruiz Alberto., *Derecho Individual del Trabajo*, Harla, México, 1985, p 155.

El artículo 10, en el párrafo I de la Ley Federal del Trabajo nos dice que: *“Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”* Es mucha la gente que puede estar a cargo de una sola persona, y necesariamente se debe vigilar que se respeten los derechos y obligaciones del trabajador y del empresario; para lograr una armonía y la realización de objetivos comunes.

Estamos acostumbrado a ver al patrón como aquella persona con muchas actividades que no tiene tiempo para escucharnos; pero debemos tratar de entablar una buena relación con este, de lo contrario se hace imposible continuar con la relación de trabajo.

La definición de patrón es: aquella persona física o moral que recibe la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Concluyendo, el patrón no debe considerar a su trabajador como una persona que no tiene voz ni voto y que sólo le obedecerá; ambos, patrón y trabajador, deben estar consientes de que los dos colaboran para la obtención de fines comunes; como es, la producción de riqueza. Y tan importante es la opinión de aquél que aporta el capital como del que coopera con su trabajo.

1.4 Relación de Trabajo

La relación de trabajo da consecuencias que no se limita al aspecto directo o inmediato de los servicios, que tienden a proteger al trabajador y a su familia; como el Seguro Social, el derecho a habitaciones, a recibir cursos o enseñanzas de capacitación ó becas.

Para Mario de la Cueva: *“La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contratos-Ley y de sus normas supletorias.”*⁵

De está definición, deducimos algunas consecuencias como:

- a) El hecho constitutivo de la relación, es la prestación de un trabajo subordinado.
- b) Deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador.
- c) La prestación del trabajo determina la aplicación del Derecho del Trabajo, por que se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y

⁵ DE LA CUEVA, Mario.,ob. cit., p 183.

efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono sino exclusivamente de la prestación del trabajo.

- d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se le da el nombre de relación de trabajo.

Aunque la Relación de Trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador; los efectos que se producen están en la Ley.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, dice que: *“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.”* Precepto del que desprendemos que en donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral. Si analizamos dicho artículo, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro nociones: la presencia de dos personas: trabajador y patrón; la prestación de un trabajo, subordinación y el salario.

Creemos que la naturaleza de la subordinación, es una relación jurídica, que se compone de dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa y una

obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

La existencia de la relación y sus límites se encuentran en el fondo del artículo 47 fracción XI, en donde menciona que: "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado." Aquí, encontramos la obligación del trabajador y el límite a la facultad del patrono, constituido por el trabajo que corresponda.

El salario como elemento de la relación de trabajo; si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación de trabajo.

Así, la relación de trabajo es: aquella situación jurídica, objetiva, que existe entre patrón y trabajador, resultado de la prestación material y subordinada de servicios de éste.

Como vemos, *"Es en la relación jurídica donde se advierte la dinámica del derecho, el mundo de las normas, es el mundo de lo abstracto. El mundo de las relaciones representa lo concreto."*⁶

⁶ DE BUEN, I. Néstor., Ob. cit. p 535.

1.5 Salario

Hemos escuchado muchas veces que el único patrimonio del trabajador es su salario; pero en realidad, el verdadero patrimonio del trabajador es la disponibilidad que tenga para trabajar, pues es lo único que lleva consigo al entrar a la empresa y una manera muy adecuada para dar a notar lo valioso que es su cooperación.

El salario es la prestación más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que éste proporciona a la empresa.

La palabra salario viene del latín *salarium*, y éste a su vez, de *sal*; pues la costumbre antigua era pagar con sal a los sirvientes domésticos.

Para Briceño, el salario es: *" la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la Ley, que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia."*⁷ Es una definición que considera a las personas, por las cuáles se da la relación de trabajo: patrón y trabajador, la prestación del servicio, límites que establece la Ley, potencial económico del centro de trabajo, y no podía faltar

BRICEÑO, Ruiz Alberto., Ob. cit., p 356.

su principal propósito: que es el bienestar del trabajador; por lo tanto, es una definición muy completa.

Al respecto, dice el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo que: *"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."* La palabra retribución, implica mucho, lo cual, debe pagarse lo justo, por la labor realizada. Sabemos que es un tanto subjetivo, pues, en la actualidad, nuestros sueldos son muy bajos.

El salario se integra por los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, nos dice el artículo 84 y 86 de la Ley Federal del Trabajo.

Las horas extras forman parte del salario de los trabajadores; quedan excluidas del salario la participación de utilidades y las aportaciones que el patrón hace al Infonavit. Para que los uniformes no formen parte del salario deben entregarse como útiles de trabajo. Lo mismo sucede en el caso de que se proporcione automóvil a los trabajadores, ya que si no consta que se entrega como herramienta de trabajo, entonces, si forma parte del salario.

El artículo 32 de la Ley del Seguro Social, previene que: *“no se tomarán en cuenta como parte integrante del salario:*

- a) *Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares.*
- b) *El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa, y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.*
- c) *Las aportaciones del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores y las aportaciones en las utilidades de las empresas.*
- d) *La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas.*
- e) *Los premios por asistencia.*
- f) *Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo.”*

Para nosotros, el salario es: la cantidad en dinero que se le paga al trabajador, por concepto de pago de servicios, nunca inferior a lo que marca la Ley; con la finalidad de que él y su familia, puedan satisfacer sus necesidades y tener una vida mejor.

El concepto que proponemos es meramente teórico, pues, el pago del salario a la mayoría de nosotros no nos da una vida decorosa. Así, el salario es, en la vida real, fuente única o, al menos, principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene

un carácter alimenticio que constantemente le han reconocido la doctrina y la jurisprudencia, y es así por que constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del obrero y de su familia.

1.5.1 Salario Remunerador

Debemos interpretar que salario remunerador es el que toma en cuenta la jornada y la capacidad del trabajador; una especie de salario justo, desde luego, su pago será siempre superior al importe del salario mínimo.

Debe entenderse como la cantidad que le corresponde ganar al trabajador, cimentado en su preparación, aptitud para el trabajo, disposición, lealtad en su desempeño, tiempo empleado y esfuerzo.

El artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, establece por primera vez el término de "Salario Remunerador" y confiere al trabajador el derecho de ejercitar acción ante la junta para que sean modificadas sus condiciones de trabajo.

El artículo 85 de la citada Ley habla de que: *"el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley."* Esto quiere decir, que no se está hablando de un salario mínimo,

pues, este refiere a la mínima cantidad que debe ganar el trabajador por sus servicios, sino que se está hablando de un salario que se pague acorde con el esfuerzo que realiza la persona en donde este quede satisfecho por lo pagado y así tenga la voluntad de colaborar con más empeño; claro, que el patrón paga de acuerdo al potencial económico de la empresa; entonces, implica la disposición de ambas partes: el trabajador que realice sus actividades con empeño y dedicación, y el patrón que le pague la cantidad justa por lo que realiza.

Así, podemos considerar que salario remunerador significa, la cantidad justa de dinero, que el patrón paga al trabajador, por los servicios realizados. No obstante, es como pensar en el sueño que todos anhelamos, y que a la fecha no es posible.

El salario, como tal, debe lograr que el trabajador se comprometa con su labor y realice sus funciones con más responsabilidad; aunque nunca falta el que abusa y pese al salario que recibe, no pone empeño en su actividad.

Claro que también se pueden mencionar otros factores, que ocasionan que el trabajador no labore con el suficiente empeño; tales como: la falta de interés hacia la actividad que realizan ya sea por que desconocen la forma ó, por que no va de acuerdo a sus intereses personales, debido a la

poca educación que hay en esté País, la deficiente alimentación, o simplemente por falta de responsabilidad, aunque en estos casos, la Ley sanciona dicha conducta.

1.6 Psicología

Seguramente, nos preguntaremos que tiene que ver dicho concepto con nuestra investigación, y, en realidad es mucha la relación, pues a través de su estudio podremos encontrar los mejores caminos para proporcionar un impulso adecuado al trabajador y así lograr una efectiva productividad. En realidad, se trata de que podamos comprender por que tal o cual conducta del hombre y en virtud de ello, actuar.

Es una palabra de origen griego cuyo significado etimológico es "el estudio del alma". Por lo tanto, debemos considerar que la psicología estudia el comportamiento humano. Considerado esté, como un conjunto de actos que el hombre exterioriza, con los cuáles satisface una necesidad.

La satisfacción de necesidades del ser humano, tanto fisiológicas como de seguridad, adaptación, reconocimiento y autorrealización; son un aspecto importante que debemos darle la suficiente atención, y así,

proyectemos una conducta positiva; logrando con esto, la excelencia en el trabajo.

De tal forma que la psicología es una ciencia de la cuál debemos auxiliarnos, considerando a está como: *“... todo lo que atañe al espíritu o al psiquismo. Es la manera de sentir de una persona o de un pueblo. Y hablando de pueblo como el Mexicano, la síntesis de sus características espirituales y morales.”*⁸

Así que, estamos obligados a conocer la historia de México, a interpretar la cultura. Y no sólo como dirigente de una empresa, en general; todos debemos fijar más atención en este punto, para lograr una mejor interacción, en nuestro trabajo, o en nuestras relaciones personales.

La psicología del Mexicano está conformada por el medio del cuál somos producto; así nos encontramos a la familia, escuela, clima, alimentación, religión, costumbres locales, viajes, enfermedades, experiencias, tradiciones, ó, nuestro gobierno. Aunque enorme importancia tienen las influencias foráneas. Formando entonces, una cultura; la cuál es, la forma en la que percibimos, pensamos, planeamos, y actuamos. Sin olvidar que también influyen los orígenes culturales en lo indígena, español, y de Estados Unidos de Norte América, o de cualquier otra que percibamos por la televisión.

⁸ VELAZQUEZ Mastreta Gustavo, Humanismo de Administración, 2.ª edición, México, 1998, p. 35.

Por lo tanto, desde nuestro punto de vista, la psicología es: la ciencia que estudia el comportamiento del hombre, influenciado esté, por diversos factores, tales como el medio que nos rodea, influencias personales, culturales, o de cualquier otro tipo.

1.6.1 Efectos Psicológicos

No podemos negar, que el ambiente que nos rodea y las influencias que tengamos, ya sean, internas o externas, van a provocar en nosotros diferentes conductas, las cuáles pueden exteriorizarse de manera positiva o negativa. Es ahí, en donde entra la psicología, para después de un adecuado análisis, se pueda obtener un resultado acorde a nuestros intereses.

No obstante, hay mucha gente apática, que no quiere cooperar con su equipo de trabajo, ya que no se integra adecuadamente. Aunque son muchas las circunstancias que pueden originar dicha conducta; es necesario que nos enfocamos de una manera general a lograr ser productivo individualmente y en conjunto. Anteponiendo, que la gente que no sea competitiva, no va a tener cabida, ni mucho menos oportunidades de trabajo.

Los efectos psicológicos, los constituye la reacción del trabajador, hemos dicho que para tal o cuál conducta, es necesario estimular de diversa forma. De tal manera, que si lo que queremos es que rinda y trabaje con calidad, debemos actuar al respecto, considerando las características propias del personal.

1.7 Productividad

Es justo, que si el patrón otorga los derechos correspondientes al trabajador y existe la comunicación necesaria; este primero, debe manifestar sus necesidades en el trabajo y la indicación de como realizarlas; y como consecuencia obtenga la disponibilidad de los trabajadores para laborar de tal forma que resulte costeable el pago, los gastos y la manutención del negocio.

*“La productividad está ligada a la eficiencia del sistema económico; es decir posibilita el crecimiento económico y lo más importante, es la base o requisito para que exista desarrollo económico. Desde el punto de vista microeconómico, la productividad es una forma de medir la eficiencia de la empresa.”*⁹ De lo anterior se desprende, el

⁹ MENDEZ Morales José Silvestre. *Economía y la empresa*. Mc Graw Hill México. 1989. p 56.

objetivo de la productividad: el cuál consiste en tratar de lograr un crecimiento en la economía de la empresa; situación que a trabajador y patrón les conviene, pues ambos se verán beneficiados en el aspecto económico.

La productividad refleja la forma en que son aprovechados los recursos productivos, considerados estos, como los factores o recursos que constituyen las entradas para la empresa, que se transforman, con el objeto de producir bienes y servicios, los cuáles representan las salidas de la empresa como unidad de producción. Así, tenemos que al elevar la productividad, utilizamos mejor los factores de producción; es decir, somos más eficientes.

Nosotros consideramos que la productividad es un hecho, reflejado en la empresa, y que consiste en un adecuado y eficaz aprovechamiento de los factores de producción y de la energía que el trabajador entrega en su jornada. Cabe aclarar que siempre y cuando haya una demanda suficiente como para tener la necesidad de ser más productivo; pues de lo contrario, no habría ninguna necesidad.

Y lejos de ello, el incremento de la productividad debemos verlo como un posible camino para que la situación económica de nuestro País

mejore. Nadie niega que aunque suban los sueldos, cada día nos es más insuficiente nuestro salario para sufragar nuestros gastos; por lo tanto, es necesario cooperar e incrementar el nivel económico del País.

1.8 Motivación

Es muy importante que tengamos razones suficientes para hacer algo, y así, exteriorizar determinada conducta, que nos permita obtener alguna satisfacción. Siempre debe haber algún motor que nos impulse a actuar, de lo contrario, las cosas no las vamos a hacer con la atención adecuada, ni mucho menos con empeño.

Para nosotros, la motivación implica un conjunto de estímulos que buscan obtener cierta conducta que satisfaga un objetivo propuesto.

Importante es dicho tema en nuestra investigación, pues lo que queremos es obtener que el trabajador sea más productivo, y además que lo haga con gusto, pensando que ello le permitirá los medios para satisfacer sus necesidades y las de su familia, aunque para eso también necesitamos que el patrón proponga planes efectivos para lograr las metas propuestas.

Debemos tener en cuenta la difícil situación por la que atraviesa nuestro país; y, es precisamente ese hecho el que debemos tomar como fuerza motora para que nos impulse a lograr un cambio en cada una de las actividades que realicemos y lograr un adelanto económico en nuestro país. Pues aunque el gobierno y empresarios se preocupen por mejorar el nivel económico del país, de nada servirá si nosotros mismos no nos proponemos un cambio.

1.9 Empresa

Es precisamente aquí, donde podemos considerar la parte activa de nuestra investigación; ya que en ella, entregamos nuestra energía física y mental, además de darse la relación de trabajo; por lo tanto debe ser objeto de nuestro estudio.

Considerada está como reunión de factores de la producción para un fin socialmente útil. Convergen intereses no solamente opuestos sino totalmente contradictorios: el interés del patrón en obtener cada día mayores utilidades por el riesgo de su capital invertido y el interés del público consumidor que siempre exige una producción más abundante, más

variada y de mejor calidad. Sin regulación, estos intereses justos y profundamente humanos conducirían a la empresa en la que actúan a un desastre total y a su propia destrucción. Por ello, el Derecho del Trabajo interviene para armonizarlos, regulando las condiciones de trabajo a través de los Contratos Colectivos. Su finalidad es en este caso, hacer del caos un cosmos, de la desorganización una empresa organizada, del descontento de las partes un programa coordinado.

Para Briceño Ruiz Alberto, la empresa es: *"La unidad económica que agrupa tanto al trabajador como al patrón. El incremento de la participación de los trabajadores en las utilidades y en la dirección de las empresas es un objetivo, sin olvidar que las fuerzas económicas y políticas serán determinantes para facilitarlo o impedirlo."*¹⁰

José Silvestre Méndez, considera que la empresa es: *" como una unidad productiva de la estructura económica de la sociedad, donde se toman decisiones evaluando riesgos e incertidumbres con la finalidad de producir bienes y servicios para obtener ganancias. "*¹¹

Ambas definiciones, consideran a la empresa como una unidad económica, pero, la segunda definición es más explícita, pues va acorde con la definición que a continuación proponemos:

¹⁰ BRICEÑO, Ruiz Alberto., Ob. cit., p.8.

¹¹ MÉNDEZ., Morales José Silvestre., Ob. cit., p.37.

Para nosotros la empresa constituye una unidad económica en la que se producen bienes y servicios; metas que se logran con la participación del patrón, del trabajador y del capital; todo esto, con la finalidad de tener una mejor organización administrativa del negocio; y por supuesto, la obtención de ganancias.

Sin embargo, nos preguntaremos que relación tiene tal concepto con lo laboral; en primera, es una fuente de trabajo, en donde el patrón provee los medios de producción y contrata los servicios de las personas para a cambio de un salario y prestaciones, realicen determinadas tareas; esa relación que se origina con motivo de la prestación de trabajo, es regulada por nuestra Ley Laboral. Así, podemos ver que existe una estrecha relación con el abogado, pues es precisamente él, quien tiene la misión de crear las Leyes al respecto, anteponiendo siempre una finalidad de equilibrio entre ambas partes.

Es prudente, haber comenzado nuestra investigación desde conceptos fundamentales; pues de alguna forma, nos ayuda a tener un marco general de conocimiento al respecto. Porque la finalidad en todo libro es que el lector se adentre, y que sin tener conocimiento en la materia; el exponente logre ser convincente, de tal forma que sea captado su mensaje y lo que con ello pretende lograr.

Sin duda, tal aspecto es un tanto difícil; por eso, es que quisimos realizar un trabajo que consideramos actual, que a todos nos atañe y que todos padecemos.

Por lo tanto, el objetivo primordial del derecho del trabajo es regular las relaciones laborales entre patrón y trabajador; aunque ya sabemos la concepción de tales figuras, no es tanto, el saber su definición, sino lograr entender lo que implica, lo importante que es tener una regulación que nos reguarde nuestros derechos pues se está hablando de una persona que entrega su energía física y mental y de otra que la recibe. Y precisamente esa situación se presta muchos abusos de una parte y otra.

Tal relación y los derechos y obligaciones que con ello implica y que se dan con motivo de la prestación de trabajo, deben ser más cuidados por el legislador y por las personas que intervienen en la relación de trabajo. Y sino, bastaría preguntar quien no quiere un trabajo y sueldo mejor, estar haciendo algo que nos guste ó tener un patrón más accesible. Pues como veremos más adelante, es de suma importancia el ambiente de nuestro trabajo, ya que de ello depende la forma y el empeño que cada uno ponga en su labor.

CAPITULO 2

Historia

Es elemental que abordemos dicho tema, para así comprender el nacimiento de instituciones y derechos que se han dado; y basándose en ello plantear posibles soluciones, conforme a la problemática actual de nuestro país.

Globalmente; podemos mencionar numerosos antecedentes, como Grecia, en donde se podía diferenciar claramente al esclavo del hombre libre; siendo este, pobre o rico, tenía la libre disposición de su persona y de

sus bienes, era un sujeto de Derecho, miembro o ciudadano de su Estado; entre sus principales actividades estuvieron la sacerdotal, la de los nobles (personas que mantenían relaciones estrechas con la corte) trabajadores del campo, artesanos, comerciantes, propietarios, banqueros, cambistas. Frente a él, el esclavo, un bien patrimonial objeto de relación jurídica, de cuya vida disponía el propietario; carecía de personalidad, era una cosa; incluso, uno de los negocios más fructíferos de esa época, fue la compraventa y el alquiler de esclavos. Aquí vemos como se veía una clara diferencia de clases sociales, en donde la gente con poder económico, ocupaba un lugar en la sociedad y los demás (esclavos), sólo eran una cosa; es decir, un adorno o mercancía de la Ciudad, sujeto a lo que dispusiera su dueño. Sin embargo, algunos esclavos practicaron las más altas profesiones en Grecia y hasta fueron filósofos, banqueros, comerciantes; esto, sin que cambiara su situación jurídica ni social.

Entre el esclavo y el hombre libre había clases intermedias, la de los bárbaros o forasteros, extranjeros, estos no tenían derechos ciudadanos, pero, se podían dedicar al comercio, pagaban impuestos, podían adquirir tierras, etc.

Los soldados, mercenarios, o no y los marinos formaban una sola clase y sólo eran apoyo para los gobernantes.

Un dato importante, es que los artesanos griegos se agrupaban y constituyeron asociaciones de oficio, ya sea con finalidades políticas o de ayuda mutua. A pesar de la existencia de dichas asociaciones, nunca hubo la preocupación de crear leyes de trabajo; pues nunca les preocuparon los problemas de sus agremiados. O tal vez, los conflictos no eran tan relevantes como para que crearan Leyes que regularan al respecto.

En Roma, existió una potente economía nacional, aunque la base de la solución de los problemas económicos siguió siendo la industria familiar, tal y como era en la época antigua. Acontecen hechos realmente trascendentales; por ejemplo, ocurrió la fusión de patricios y plebeyos; de romanos y extranjeros, de hombres libres y esclavos; claramente apreciamos que se trató de una fusión en forma ascendente; es decir, la persona que estaba en un nivel socioeconómico más bajo, tuvo la posibilidad de ascender, por lo tanto, ya tuvo más derechos, más trato como persona; esto significó dar un paso gigantesco, significaba que ya no eran tan ignorantes como para considerar a algunas personas como objetos.

Roma si se preocupó por el problema del trabajo, y se ocupó de la regulación jurídica de la prestación de servicios. Lo cual nos habla de una civilización más avanzada, preocupada por el bienestar de los trabajadores.

Durante la Edad Media, se producía lo que se necesitaba y se tenía que consumir lo que se producía. Tenían la idea de trabajar, para así *ganarse el pan*; de la mano de este pensamiento se dan una serie de situaciones, tales como: salario justo, rechazaban la esclavitud, el trabajo forzado, creían que la humanidad constituye una sola familia. Lo cual nos habla de una sociedad que vivía en armonía; por consecuencia, no hubo conflictos graves de trabajo, y tampoco una ley que refiriera al trabajo.

De alguna forma, todo esto nos ayuda a comprender mejor como fueron evolucionando las sociedades, dependiendo claro, de sus particulares características.

Ahora, daremos un breve análisis de los trabajadores, antes, durante la Independencia y poco tiempo después, ya que más tarde nos ocuparemos de exponer las leyes relacionadas al trabajo; es decir, la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la de 1970.

Los artesanos y obreros formaban gremios; es decir, grupos que se dedicaban a la misma actividad, obviamente, se tuvo que establecer cierto tipo de relación entre los integrantes de los gremios, y aunque no existen muchos datos, con el simple hecho de que existiera la esclavitud, nos da a

notar la crueldad del trato que había entre las personas de nivel socioeconómico bajo y de color diferente "negros". Las primeras organizaciones artesanales sustitutivas de los antiguos gremios fueron creadas hacia 1843.

Es muy triste ver como desde las primeras épocas, se ha abusado del económicamente débil; cuando gente con potencial económico y apellido de renombre, creyó, que sólo por ese hecho, los demás eran cosas o esclavos que no tenían ningún derecho. Y debido a las múltiples obligaciones que establecía el patrón, era necesario que el trabajador pidiera la ayuda de su mujer y de sus niños para poder cumplir y, aún así, trabajaba de sol a sol; no tenían un sueldo que le permitiera tener una vida digna y decorosa, ó lugar confortable para descansar después de su larga jornada.

A continuación, mencionaremos a grandes rasgos, los antecedentes más importantes, que hubo en México, y que sirvieron de base para la elaboración de leyes o el nacimiento de ciertas Instituciones:

- En la época Azteca; el pueblo se componía de los macehuales, constituido por aquellas personas que requerían del ejercicio de un trabajo para subsistir y por los nobles y señores, clases

privilegiadas que ocupaban a los macehuales para satisfacer sus necesidades. Su actividad fundamental era la agricultura, y luego estaban los artesanos, estos formaban asociaciones, pues vivían en el mismo barrio y compartían creencias y costumbres. Si había trabajos forzados; lo que deja ver que hubo esclavos, aunque con la posibilidad de dejar de serlo.

- En la época Colonial, hubo dos regímenes diferentes, ya sea el trabajo de la Ciudad y de la mano de obra indígena o del campo. La principal actividad fue la artesanal. Al someter a esclavitud a los Indios, hubo grandes y numerosos abusos, objeto, todos ellos de trabajos forzosos; por eso, se crearon las Leyes de Indias elaboradas para tutelar a los Indios; en lo referente al trabajo, podemos mencionar que fue una gran obra ya que se constituyó un verdadero Código. De lo más importante que regularon fue: el contrato de trabajo de los indígenas, obligar al trato humano a quienes ocupaban a los indígenas, prohibición de descuentos para que los indígenas obtuvieran íntegro el salario, pagar el salario en dinero, pago personal del salario, descanso semanal en domingo, se prohibió ocupar a indígenas en trabajos insalubres y peligrosos, además de señalar sanciones a quienes no cumplieran sus disposiciones. Este fue un pueblo más

civilizado, que le preocupó el abuso del que estaba siendo objeto los indígenas, claro, que seguían persistiendo las injusticias; aunque, por lo menos, se estableció un límite a las conductas que eran injustas.

La condición de los campesinos y obreros no mejoraron con la Independencia. Pues los gobernantes estaban muy ocupados en la política, *viviendo un estado de anarquía y de inseguridad social*, olvidando así los aspectos comerciales e industriales.

Por fortuna, tenemos que evolucionar así que no falto quien pensara en la situación tan injusta por la que atravesaban; es como comienzan las protestas, situación que acarreo luchas y lamentablemente muchas muertes; aunque tal vez ese siga siendo el costo para lograr algo.

2.1 Leyes anteriores a la Constitución de 1917.

Es muy extensa la legislación que se dio en dicha etapa; sin embargo, trataremos de exponer las leyes más relevantes y que atañen a nuestra investigación para así poder encontrar la mejor forma de que trabajador y patrón laboren en un marco de armonía y justicia.

Para poder entender mejor la obra legislativa, en lo referente al derecho del trabajo, cabe señalar que comienza cuando Victoriano Huerta es derrotado y abandona el país.

El día 23 de agosto de 1914 Alberto Fuentes D., gobernador y comandante militar del Estado de Aguascalientes, establece el descanso semanal y la jornada de ocho horas. A su vez, el General Eulalio Gutiérrez, Gobernador y Comandante militar de San Luis Potosí, mediante Decreto fechado el 15 de septiembre, instituye el salario mínimo para el Estado, la jornada máxima de nueve horas, salario mínimo en las minas, el pago de salario en efectivo, prohíbe las tiendas de raya, declara inembargables los salarios, crea el "Departamento del Trabajo" y determina la irrenunciabilidad de los servicios por la propia Ley. Unos días después, el gobernador militar de Tabasco Luis F. Domínguez, a instancias, del general J. D. Ramírez Garrido, promulga un Decreto el 19 de septiembre, por medio del cual queda abolida la esclavitud, se impone el salario mínimo y se consagra la jornada de ocho horas para los peones del campo.

En el Estado de Jalisco, la Ley de Manuel M. Diéguez del 2 de septiembre de 1914, consigna el descanso dominical, descansos obligatorios, las vacaciones de ocho días anuales; la jornada limitada en los

almacenes de ropa y en las tiendas de abarrotes, de las ocho a las diecinueve horas, con dos horas de descanso al mediodía; establece sanciones para los que trabajen en los días de descanso y vacaciones y concede la denuncia pública por violaciones a la Ley.

También, tiene relevancia en Jalisco, la Ley de Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga del 7 de octubre de 1914, que reglamentó los aspectos principales del contrato individual del trabajo, previsión social, y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para Veracruz, el Decreto del Coronel Manuel Pérez Romero, Gobernador del Estado, consagra el descanso semanal el 4 de octubre de 1914.

La Ley del Trabajo, promulgada por Cándido Aguilar, el 19 de octubre de 1914. Ley que tuvo mucha importancia y que es base para elaborar la Legislación futura. Marcó la jornada de Trabajo de nueve horas, interrumpida con descansos para tomar los alimentos, el descanso semanal en domingos y días festivos, con determinadas excepciones, y el salario mínimo, que podía pagarse por día, semana o mes. La Ley imponía a los patrones la obligación de proporcionar a los obreros enfermos, salvo que la enfermedad derivara de conducta viciosa y a los que fuesen víctimas de

algún accidente de trabajo, asistencia médica, medicinas, alimentos y salario. Se señalaba el deber de mantener servicio médico adecuado. Imponía a los patrones la obligación de establecer escuelas primarias, laicas, si no había escuelas públicas a más de dos kilómetros de la residencia de los obreros. Previó la existencia de Tribunales de Trabajo denominados "Juntas de Administración Civil", así como de los inspectores de trabajo.

La Ley de Agustín Millán, promulgada el 6 de octubre de 1915, gobernador provisional del Estado. Es la primera en regular a las asociaciones profesionales, aun cuando exclusivamente en la forma gremial.

Por su parte, en el Distrito Federal, el 12 de diciembre de 1914, encontrándose Venustiano Carranza en Veracruz, y la Ciudad de México ocupada por zapatistas y villistas, se dicta por el primer Jefe un decreto en el cual habló de mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de las clases proletarias.

En el Estado de Yucatán, la obra del general Salvador Alvarado ha sido una de las más importantes, emanadas de la Revolución. No debemos olvidar que Yucatán fue la cuna del socialismo mexicano, y por lo tanto es donde encontramos las tesis más progresistas.

De donde desprendemos que lo más importante es la Ley del Trabajo que se creó el 11 de diciembre de 1915. En dicha Ley se establecieron las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento del Trabajo, en donde se procuraba que el Estado interviniera lo menos posible. Se legisló sobre el reconocimiento de las asociaciones profesionales, también, se reglamentaron los convenios industriales. Se habló del rechazo de la huelga, excepto si era como instrumento de lucha. Trato sobre las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la previsión social.

En el Estado de Coahuila, la Ley del Trabajo fue promulgada por el Gobernador Gustavo Espinosa Mireles, el 27 de octubre de 1916. Y habló sobre participación en los beneficios, conciliación, arbitraje y accidentes de trabajo.

Consideramos que estas leyes, son las más importantes; reiterando, que son anteriores a la promulgación de la Constitución de 1917. De donde podemos decir que ninguna de ellas, son producto de la casualidad; pues cada una se fue dando, conforme a los antecedentes y problemas que manifestó su Estado, con la finalidad de mejorar la situación, y algunas veces si mejoró, otras empeoró; pero esto, debe servir de

experiencia, para que los legisladores ya no cometan los mismos errores; y así, ir supliendo las deficiencias que hay en la Ley.

2.2 Constitución de 1917

La elaboración de dicha Constitución, se inicia por el Primer Jefe: Venustiano Carranza, con el ánimo de reformar la Constitución de 1857, sin que existiera realmente, la intención de hacer una nueva. Se fue elaborando mediante largas discusiones. Las intervenciones de los Diputados fueron reclamos de la clase trabajadora que dieron cuerpo a los derechos consignados.

Debemos valorar la enorme necesidad que existía, y sigue existiendo, de legislar sobre las necesidades que hay en nuestro país y de las injusticias que se cometían a obreros en los talleres y a peones en los campos; pues, los consideraban como esclavos. Y por supuesto, no se tomaba en cuenta a mujeres y niños en las jornadas de trabajo, ya que estos deben verse por su propia naturaleza, como personas débiles, por lo tanto, deben ser protegidos por la Ley. *“Es conveniente proteger definitivamente al trabajador, protección que podrá lograrse mediante los sindicatos y el Contrato Colectivo de*

Trabajo."¹² Teoría con la que coincidimos, sin olvidar que el trabajador es la persona débil de la relación de trabajo y que en repetidas ocasiones, el patrón abusa de él, aún en esta época, pasa por alto su dignidad de persona y los derechos que como tal, le confiere la Ley.

El día 1 de diciembre, Venustiano Carranza inauguró las sesiones del Congreso, presentando con un discurso inaugural el proyecto de reformas. En su discurso Carranza recordó su promesa anterior, hecha al reformar el Plan de Guadalupe, de conservar intacto el espíritu liberal de la Constitución de 1857. Con relación al problema social señaló que mediante la reforma de la fracción XX del artículo 72 que confería al poder Legislativo la facultad para expedir leyes sobre el trabajo.

Factores inesperados y, desde luego, la acción enérgica del ala jacobina y radical, hicieron posible a pesar de Venustiano Carranza, que las inocuas reformas de corte liberal dieran lugar a un documento que no obstante expresará una ideología substancialmente burguesa, ha sido modelo de legislación social avanzada.

En un principio se había peleado sólo por un cambio de gobierno, pero al incorporarse a las fuerzas de la Revolución los obreros, los indios,

¹² BRICEÑO, Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, editorial harla, México, 1985, p 86.

los yanquis, los tlaxcaltecas, los de la sierra de Puebla; la lucha se había convertido en una Revolución Social. Hubo quien habló sobre la necesidad de dictar un artículo especial para los trabajadores e inspirados en la legislación obrera que preparó Cravioto por instrucciones de Carranza; se retiró el dictamen del artículo 5 y se preparó un nuevo proyecto, tanto de dicho artículo, como de otro en favor de los trabajadores.

El proyecto fue terminado el 13 de enero. De inmediato fue turnado a Comisión, donde se modificó substancialmente la tendencia del proyecto de limitar la protección sólo al trabajo económico, y a instancias de Múgica, se extendieron sus beneficios a todas las actividades de trabajo, sin modificar las finalidades de la propia legislación laboral. Después de la quincuagésima séptima sesión ordinaria, celebrada el día 23 de enero de 1917, se presentaron a discusión tanto el texto del artículo 5 como el del artículo 123.

Las reformas que ha sufrido el artículo 123, han modificado su orientación inicial o, al menos, han reforzado cierta tendencia apuntada desde su origen, de buscar el equilibrio de los intereses en conflicto. En el artículo 123 se producen los mismos encuentros de tendencias que caracterizan a todo el proceso revolucionario.

Es evidente que en el artículo 123 se reconoce la teoría de la lucha de clases, si sólo nos referimos al texto original, ya que en las reformas de 1962 que establecieron la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, la orientación cambio substancialmente.

Las principales reformas y adiciones que se hicieron al artículo 123 son:

- a) *La fracción XXIX se reformó para el efecto de declarar que era de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social. Reformas propuestas por el presidente Emilio Portes Gil, y se publicaron en el Diario Oficial de 6 de septiembre de 1929.*
- b) *En la fracción XVIII, relativa al derecho de huelga. Tuvo por objeto eliminar la excepción establecida con respecto a los trabajadores de los establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República que, conforme al texto original, no podían ejercer ese derecho. La iniciativa fue del presidente Lázaro Cárdenas. La reforma se publicó en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1938.*
- c) *Se trató de una doble reforma. Se modificó la fracción X del artículo 73, para crear, a nivel constitucional, una jurisdicción federal laboral que ya existía, de hecho. Por la otra, se adicionó el*

artículo 123 con la fracción XXXI que señalo los casos en que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde, por excepción, a las autoridades federales. Fue propuesta por el presidente Manuel Avila Camacho y publicada en el Diario Oficial de 18 de noviembre de 1942.

d) Está es la adición más importante que se ha hecho al artículo 123, ya que incorporó a dicho precepto, a los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y de los Gobiernos del Distrito Federal y Territorios. Como consecuencia de ello el texto original se convirtió en inciso "A", por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, a todo contrato de trabajo. El inciso "B", con catorce fracciones, se refiere a los empleados del gobierno. Propuesta presentada por el presidente Adolfo López Mateos y la reforma se publicó en el Diario Oficial de 6 de diciembre de 1960.

e) Es la reforma más importante que se ha hecho al inciso "A" del artículo 123, porque afectó a muchas de sus fracciones:

Fracción II. Se adicionó para impedir, en lo general, el trabajo de los menores de 16 años, después de las diez de la noche.

Fracción III. Elevó la edad mínima para trabajar, de 12 a 14 años.

Fracción VI. Estableció los salarios mínimos profesionales, y modificó el sistema para la determinación de salarios mínimos, los cuales, a partir de entonces, se fijan por zonas económicas.

Fracción IX. Antes mencionaba que los salarios mínimos y la participación de los trabajadores en las utilidades se establecería por comisiones municipales. Ahora la fracción IX señala las bases para un sistema diferente en cuanto a la participación en las utilidades.

Fracción XXI y XXII. Se reformaron con el objeto de establecer lo que se ha llamado la estabilidad en el empleo, o sea, la imposibilidad de que el patrono, sin causa justificada, pueda dar por terminada la relación de trabajo.

Fracción XXXI. Se adicionó con una relación de nuevas empresas determinantes de la jurisdicción federal, en los conflictos con los trabajadores, o sea, petroquímica, metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos. Fue propuesta por el presidente Adolfo López Mateos y se publicó en el Diario Oficial el 21 de noviembre de 1962.

h) Mediante esa reforma se modificó la Fracción XII del apartado "A". Tuvo por objeto establecer un sistema diferente en materia de casas habitación para los trabajadores, mediante la creación del Fondo Nacional de la Vivienda. Declara de utilidad pública la expedición de una ley para la creación de un organismo tripartita administrador del Fondo. En realidad este precepto ha venido a dar origen a la seguridad social habitacional.

La reforma fue propuesta por el presidente Luis Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de 14 de febrero de 1972.

- i) Establece, mediante reformas y adiciones a las fracciones XI, inciso f, XII y XIII del apartado "B", el derecho habitacional de los trabajadores al servicio del Estado. Propuesta hecha por el Presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de 10 de noviembre de 1972.
- j) Consagra el principio de igualdad laboral entre mujeres y hombres; la preferencia de derechos de quienes son la única fuente de ingresos en su familia y el seguro de guarderías. A tal efecto se modifican las fracciones II, V, XI, XV y XXIX. Fue propuesta por el Presidente Echeverría y se publicó en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1974.
- k) Modifica la fracción XXXI del apartado "A" para atribuir a la jurisdicción federal el conocimiento de los asuntos relacionados

con industria automotriz productos químicos, farmacéuticos y medicamentos, celulosa de papel, aceites y grasas vegetales, empacado y enlatado de alimentos y bebidas envasadas. Propuesta por el Presidente Echeverría y publicada en el Diario Oficial de 6 de febrero de 1975.

- l) Se incorpora a la fracción XII el antiguo texto de la fracción XIII. Se adiciona con una nueva fracción XIII que establece la *obligación de las empresas de capacitar y adiestrar a sus trabajadores*. La reforma fue propuesta por el Presidente López Portillo, publicado en el Diario Oficial el 9 de enero de 1978.
- m) Se adicionó un párrafo inicial al proemio, estableciendo el derecho al trabajo y la necesaria promoción de la creación de empleos y de la organización social para el trabajo. Reforma propuesta por el Presidente López Portillo y se publicó en el Diario Oficial el 8 de diciembre de 1978.
- p) Se reforma la fracción VI del apartado "A" que establece salarios mínimos por zonas geográficas. Reforma propuesta por el Presidente Miguel de la Madrid, publicada en el Diario Oficial el 23 de diciembre de 1986.

Una vez expuestas las reformas que ha sufrido nuestra Constitución; sólo resta decir, lo orgullosos que nos debemos sentir al ver

lo que lograron nuestros antecesores; aunque también, da la pauta, a los jóvenes, para luchar y no vencerse.

Por lo que respecta al artículo 5 Constitucional, el cuál es una garantía individual en materia de trabajo, consagrando el derecho que tenemos de trabajar en lo que queramos, siempre y cuando no afectemos intereses de terceros o que lo impida una resolución gubernativa.

El artículo 123 de la Constitución, una hermosa Ley que fue hecha para los que trabajamos, el cuál constituye una garantía social, que nos protege en el centro de trabajo y fuera de él, otorgándonos garantías, por el hecho de estar sujeto a las ordenes de un patrón ya que somos la parte débil de la relación de trabajo, comparado con el potencial económico que posee el patrón. Aunque, *no por ello, el patrón es invencible, al contrario,* debemos tener la certeza que cualquier abuso ante los que trabajamos será castigado conforme a nuestra Ley.

2.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En el año de 1929 culmina un período de afirmación burguesa. Superada la lucha cristera mediante un pacto favorable a los intereses del

régimen, la ayuda de la izquierda deja de ser necesaria. Por el contrario, la izquierda "estorba". Es entonces cuando el gobierno toma medidas radicales en contra del Partido Comunista, proscribiéndolo y privando de la diputación a Hernán Laborde. El secretario general del Partido, Rafael Carrillo, es detenido. Mueren asesinados Julio Antonio Mella e Hipólito Landeros y es fusilado, sin previo juicio, Guadalupe Rodríguez. Culmina esta campaña con la ruptura de relaciones con la Unión Soviética, decretada por Emilio Portes Gil, así en este ambiente, que se prepara la federalización de la legislación laboral.

En el anteproyecto de Constitución presentado por Venustiano Carranza en Querétaro, se señalaba que sólo el Congreso tendría facultades para dictar leyes en materia de trabajo. Tesis que se desecha y en el proemio del artículo 123 se concedió la facultad para hacerlo; tanto al Congreso como a los gobiernos de los Estados. Sin embargo, pocos años después, el Presidente Portes Gil, en la Sesión Extraordinaria de la Cámara de Senadores celebrada el 26 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 constitucional, relativa a las facultades del Congreso, y la del proemio del artículo 123, para que sólo el congreso contara con esa facultad. Pese a la oposición del senador Sánchez, fue aceptado el proyecto, y contando con el consenso unánime de los diputados y de las legislaturas de los Estados, con fecha 29 de agosto de 1929 se

declararon aprobadas las reformas. A partir de ese momento, quedó expedito el camino para dictar la Ley Federal del Trabajo.

Y así, el primer "Proyecto de Código Federal del Trabajo" fue presentado en el mes de julio de 1929. Había sido redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñárritu, por encargo de Portes Gil. La oposición de las agrupaciones obreras, fundada no sólo en los errores que presentaba el Proyecto en materia sindical y de huelga, sino también en la antipatía hacia Portes Gil, determinó que fuera rechazado.

Hubo un segundo proyecto, que ahora llevaba el nombre de "Ley", se formuló por el Secretario de Industria, Comercio y Trabajo el licenciado Aarón Sáenz. La comisión redactora la integraron los Licenciados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García, quienes tuvieron en consideración para prepararlo las conclusiones de una Convención obrero-patronal organizada por la propia Secretaría de Industria. La Ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubí, el 18 de agosto de 1931. En el artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión, en materia de trabajo.

La Ley de Trabajo de 1931, que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada. Por lo tanto, sólo mencionaremos las reformas más importantes:

- a) En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo;
- b) Se establece el séptimo día de descanso semanal.
- c) Se suprimió la prohibición de los Sindicatos de participar en asuntos políticos.
- d) Se modificaron diversos preceptos sobre el derecho de huelga.
- e) Se reglamentaron las reformas constitucionales del mismo año relativas a los trabajos de mujeres y menores, salarios mínimos, estabilidad en el empleo y participación en las utilidades, y se introdujeron modificaciones que reflejaban la tesis de la "relación de trabajo".

En realidad, esta Ley otorgó mínimas condiciones a los trabajadores. La importancia de dicho ordenamiento, radica en el sindicato, la contratación colectiva y el derecho de huelga; que sin duda dieron pie a una mejoría constante de una parte de la clase obrera. Además de lograr la paz social, en las relaciones obrero patronales.

2.4 Ley Federal del Trabajo de 1970

Octubre de 1968 marca el punto crítico de la evolución de México. Pese a la derrota del movimiento estudiantil, a los cientos de muertos y miles de detenidos, a que, por encima de todos se mantuvo "el orden jurídico" y se preservaron las Instituciones del sistema, en realidad, en Tlatelolco se quebró una estructura, ya debilitada por los movimientos sociales periódicos que hemos relatado. El vencedor fue el derrotado. El proceso que se inicia en Carranza y sólo se interrumpe con Cárdenas, llegó a su fin el 2 de octubre de 1968.

*"La Ley de 1 de mayo de 1970, fue como un premio a la lealtad que el gobierno de Díaz Ordaz otorgó al movimiento obrero mediatizado, por su pasividad en los sucesos de 1968."*¹³ Dicha frase da a notar, la inactividad que tuvieron los obreros en dicho acontecimiento y a la vez un mensaje que nos marcó un claro ejemplo de lo que el gobierno espera de nosotros y de lo que es capaz de hacer, con tal de que estemos pasivos, sin reclamar, ni luchar por nuestros derechos; y aunque esta conducta no es la adecuada, ellos por lo menos obtuvieron a su favor la Ley Federal del Trabajo de 1970.

¹³ DE BUEN, L. Néstor. Ob. cit., p 376.

La preparación de la Ley, fue anterior a 1968, y la presentación de la iniciativa si fue en ese año. Fue el Presidente López Mateos quien nombró una comisión, en el año de 1960, con la misión de que prepararan un anteproyecto de la Ley del Trabajo. Comisión que se integró por el Secretario del Trabajo y de Previsión Social, Salomón González Blanco, hombre de excepcionales conocimientos en la materia, adquiridos tanto como ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como subsecretario y secretario del ramo y eminente catedrático: con el propio maestro De la Cueva y con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federal y Local del Distrito Federal, Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano.

Los trabajos de la Comisión culminaron en la redacción de un Anteproyecto que no fue presentado como tal, pero que sirvió de base a las reformas constitucionales y reglamentarias de 1962.

En 1967, el presidente Díaz Ordaz designó una segunda comisión formada con las mismas personas antes mencionadas y con el maestro Alfonso López Aparicio. Esta comisión se reunió en la casa del maestro De la Cueva y en los primeros días de 1968, el presidente fue informado de la terminación del anteproyecto. Por la decisión de Díaz Ordaz, se remitió el

proyecto a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista. La clase patronal formó una comisión con distinguidos especialistas, como Fernando Yllanes Ramos, Manuel Marbán, Rafael Lebrija, Manuel Ogarrío, Baltasar Cavazos Flores, Francisco Breña Garduño y eventualmente Salvador Laborde. Y otro tanto hizo el sector obrero observando ambos grupos una muy distinta actitud. Los primeros, de crítica feroz al Anteproyecto al grado de que pidieron que sólo se hicieran reformas procesales a la Ley de 1931. Los segundos, de respetuosa sumisión a lo que veían como una orden presidencial. Dice De la Cueva que de las sugerencias del sector obrero se derivaron, sin embargo, algunas modificaciones en materia de libertad sindical, contratación colectiva y ejercicio del derecho de huelga.

Formulado de nuevo el Proyecto con las observaciones de los sectores, se remitió la iniciativa a las Cámaras donde, de nuevo, acudieron las partes interesadas. La clase patronal presentó un estudio que hablaba de: la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, las normas sobre agentes de comercio y, en especial de seguros, trabajo a domicilio, huelgas, participación de utilidades, y casas habitación.

La nueva Ley entró en vigor el 1 de mayo de 1970, en la fecha en que se conmemora a los mártires de Chicago. Ambas leyes, la de 1931 y éstas son creadas para una economía capitalista y burguesa. Lo que es de entender, pues en esas épocas y hasta la fecha, la clase con potencial económico es la que domina en nuestro país, dejando por muy debajo la democracia que debiera haber en nuestro país.

La historia nos ilustra muchas cosas crueles, también muy motivantes que dan paso a seguir luchando, sin conformarnos con lo que tenemos. Debemos considerar que los tiempos cambian y aunque a veces retrocedemos en lugar de progresar, lo importante es tener esperanza y no rendirnos, y sobre todo, debemos querer al país en el que vivimos, y recordar con respeto y admiración a la gente que murió por nosotros, pues no pensaron en ellos sino en el País que le dejaban a sus hijos; todos debemos procurar un progreso; cada uno, desempeñando adecuadamente su actividad correspondiente.

En esta época, debemos plantear soluciones de acuerdo a las experiencias vividas; sobre todo, basarnos en los recursos con los que cuenta el país. *Pues de nada sirve copiarle a otros países, si no poseen las mismas características económicas, sociales y culturales de nosotros.*

CAPITULO 3

MARCO JURIDICO DE LA PRODUCTIVIDAD

Si analizamos todos los hechos que a lo largo de la historia ocurrieron, encontraremos aciertos, que sirvieron para cambiar la situación de los trabajadores; en las primeras épocas, no hubo una legislación que controlara la conducta del patrón o del trabajador, pues no era necesario, al no registrarse conflictos relevantes, pero, posteriormente se tuvieron que reglamentar las condiciones y relaciones de trabajo, debido a las inconformidades que se empezaron a manifestar.

En este apartado hablaremos de las leyes referentes a la productividad, aunque es un tema no muy tratado, y tal vez se nos dificulte encontrar regulaciones específicas al respecto, trataremos de encontrar las posibles vías que nos lleven hacia el fin planteado = PRODUCTIVIDAD. No olvidemos que hoy en día, dada la situación socioeconómica de nuestro país, es de suma importancia el prestar más atención a como y que tanto trabajamos; debido ha que existe una mayor competencia, en cualquier ámbito, ya sea laboral, de industria, comercio o profesión.

3.1 La Ley Federal del Trabajo

El derecho del trabajo tiene como principal finalidad proteger a la persona que presta un servicio personal, subordinado y que recibe por ello una paga; esto, nos da una clara idea del objetivo de dicha Ley, la cual protege a los trabajadores frente a sus patrones o viceversa, según sea el caso.

Claro, que para nacer la Ley Federal del Trabajo, se tuvo que tener una base, establecida está, en el artículo 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En el primero de ellos, se consagra la libertad de trabajo, y a la letra dice: *"a ninguna persona podrá impedirse que se*

dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la Ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.” Por lo que nuestra libertad no es tan amplia como parece, pero, efectivamente es lo justo, pues, no debemos pasar por alto la Ley ni afectar la moral y las costumbres de terceras personas.

Por otra parte, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, menciona que: “ Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley...” En este primer párrafo se nota claramente una declaración de Derechos Sociales el cuál, en la redacción de las correspondientes fracciones brinda los cimientos para que el legislador elaborara la Ley Federal del Trabajo, y el Derecho Mexicano del Trabajo; cabe mencionar, que nuestra investigación está enfocada, a los trabajadores del apartado A del artículo 123, el cuál se aplica a todo aquél que preste un servicio a otro en el campo de la producción económica y fuera de éste; aunque muy en particular a los trabajadores y patrones de la pequeña empresa; pues en muchas ocasiones son los más carentes de un adecuado sistema de organización que les permita obtener un mejor nivel de productividad.

A través del tiempo, hemos estado regidos por diversas leyes del trabajo, en donde la intención ha sido ajustarse a las necesidades de su momento histórico; no obstante, es complicado dar una solución específica a todas los problemas que se presentan; entonces, lo que necesitamos es auxiliarnos de ordenamientos en donde podamos encontrar una solución en particular a cada caso; claro, dependiendo de las características de cada empresa y de su personal. Sin dejar de considerar a la Ley, ya que ella nos da las bases, o el punto de partida, para crear ordenamientos que coadyuven al progreso de la empresa y del país.

3.1.1 Derechos de Preferencia

Retomando nuestra Ley Federal del Trabajo, en los artículos 154, 156, 158 y 159; los cuáles nos hablan de las condiciones básicas para hacer uso del derecho de preferencia, en igualdad de circunstancias y sin importar que los trabajadores sean eventuales o transitorios; siempre y cuando exista alguna vacante o puesto de nueva creación:

- La nacionalidad debe ser mexicana
- Se requiere de cierta antigüedad, la cuál debe computar el Patrón.

- Que el trabajador no tenga otra fuente de ingreso y tenga a su cargo una familia.
- Se prefieren a los trabajadores sindicalizados, respecto de quienes no lo estén.

Sin embargo, lo anteriormente expuesto no tiene aplicación cuando:

- En la empresa rige un contrato colectivo y este contiene cláusula de admisión.

Entonces, la preferencia está sujeta a lo que disponga el contrato colectivo y los estatutos del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo.

Si el patrón ha cumplido con la obligación señalada en el artículo 132, fracción XV, el cual consiste en dar capacitación y adiestramiento al trabajador, preferirá para ascensos a:

- Aquél trabajador que tenga más aptitud, de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.
- De no tener la capacitación o el adiestramiento suficiente para ocupar el puesto se preferirá al trabajador cuyo cómputo de *antigüedad sea mayor*.

Existe una excepción que faculta al patrón para cubrir libremente un puesto, sin tener que atenerse a lo señalado por el contrato colectivo o los estatutos del sindicato del contrato colectivo de trabajo; y está es cuando el puesto solicitado sea de nueva creación y la empresa no cuente con el personal apto para desempeñar la labor.

La razón por la que incluimos en este apartado a los derechos de preferencia es por que considerar que el trabajador debe sentirse agusto con su cargo, con el entendimiento de que es acorde con su capacidad y preparación técnica e intelectual que posee. Aunque en ocasiones los sindicatos imposibilitan el uso adecuado de este derecho, pues por el hecho de encontrarse sindicalizado tenemos preferencia para ocupar una plaza; y aunque aveces no es lo correcto, ya que no estamos lo suficientemente preparados para ocuparlo. Consecuentemente la productividad no es la misma al ocuparla una persona que no está preparada para ello. Este tipo de situaciones son las que debemos evitar, anteponiendo la ética y el sentido común, con la finalidad de la buena marcha de la empresa.

3.2 Capacitación y Adiestramiento

Dada la situación económica de nuestro País, en donde muy pocos logramos obtener un sueldo capaz de sufragar nuestros gastos, encontrándonos día a día con la limitante a no poder aspirar a un trabajo que ello lo permita. Pues al presentarnos a solicitar un empleo nos topamos con la penosa y angustiante situación de no tener la suficiente preparación para el puesto requerido.

Es muy cierto, que la Ley prevé la obligación al patrón de darnos capacitación y adiestramiento. Pero lejos de esa obligación, debemos pensar que salimos beneficiados, pues ese dinero que el patrón invirtió en nosotros al impartir cursos, claro que lo vamos a reflejar en su empresa, pero, si algún día nos despiden, esos conocimientos impartidos los llevamos con nosotros; sin embargo, hay gente que ve con ocio el recibir capacitación y no lo valora ni lo pone en práctica, no piensa que no sólo le va a servir para ese trabajo; es un cúmulo de conocimientos y destreza que va adquiriendo el trabajador y que nadie le va a quitar, para en el día de mañana poder demostrarlo en otro empleo.

3.2.1 Capacitación

Como todo logro, debe haber un antecedente que originara la capacitación: *“desde los primeros perfeccionamientos para poder lograr la creación y la fabricación de herramientas para sobrevivir, como por ejemplo en la antigüedad, la fabricación de utensilios, herramientas, armas con las que se pudieran defender, además que también les sirvieran para la caza y la pesca; en donde los conocimientos y habilidades se transmitían de generación en generación. Los conocimientos eran transmitidos, captados y perfeccionados, por medio de la capacitación directa, en estas sociedades el lenguaje era incipiente y la escritura era desconocida.*

Con el descubrimiento de la agricultura, las sociedades se establecieron, el hombre se vio en la necesidad de crear nuevos instrumentos que facilitaran sus labores, se dieron los primeros pasos para la división del trabajo, y con ello la especialización del hombre, quien dedicó su esfuerzo al desempeño de una labor específica, surgieron los artesanos, los carpinteros, los hombres dedicados a la construcción de viviendas, etc, los conocimientos y habilidades se transmitían de padre a hijo. Hallazgos arqueológicos muestran que la civilización egipcia, fueron producto de las habilidades del producto sobre construcción, que solo puede ser posible que se diera, si se tenía la capacidad de instrucción, fue necesario que se capacitara, que se transmitieran los conocimientos y que se perfeccionara mediante la práctica continua, las construcciones edificadas por civilizaciones antiguas, la cerámica y otros hallazgos arqueológicos encontrados son una muestra de la importancia que tenía la capacitación en la antigüedad. Con el descubrimiento de la escritura el desarrollo de la capacitación se incrementó, se han encontrado pinturas, así como papiros, en donde se muestran los métodos de elaboración de una herramienta, o

*incluso el proceso de construcción de las pirámides verdaderas joyas del arte antiguo.*¹⁴ Podemos mencionar al respecto, que a medida del avance de nuestra sociedad, las necesidades de la misma van aumentando y por consecuencia, la tecnología debe cambiar y con ello la capacitación.

Durante la Edad Media, y como consecuencia del desarrollo de la sociedad, *"se crearon los Burgos (ciudades), donde todas las clases sociales existentes, se confundían en una misma ciudad desarrollada, cuya actividad principal era el comercio. Seguía el desarrollo de diversos oficios como: caballero, abad, duque, panaderos, armeros, carpinteros, y otros eran obreros especializados, los cuáles formaban un sindicato llamado "gremio".*¹⁵ *"A través de los gremios, se les dio la capacitación correspondiente; este sistema funcionó por muchos años, con el paso del tiempo, hubo quienes desarrollaron esfuerzos para dar capacitación en determinados oficios. La producción estaba en manso de unos cuantos, las fábricas familiares, fueron desapareciendo paulatinamente, la explotación de los trabajadores fue en aumento, surgieron nuevos inventos, nuevas máquinas que revolucionaron los métodos hasta entonces practicados, se dio el primer paso hacia la época moderna."*¹⁶

"La Revolución Industrial trae numerosos cambios, ya que con el crecimiento de las fábricas se logra mayor disponibilidad de capital, trabajo libre y técnicas de producción mejoradas, y con las máquinas, el trabajador se enfrenta a ya no ser indispensable, pues sólo un número razonable que fuese necesario para el manejo de dichas máquinas. Por tal

¹⁴ FROM Erich, *El miedo a la Libertad*, Paidós, Argentina, 1977, p 27 a 49.

¹⁵ GRAY Robert y Lester R. Bettel, *Manual de Entrenamiento y Desarrollo Personal*, Diana, México, 1971, p 15 a 31.

¹⁶ FROM Erich, Op. Cit, p. 50 a 66.

motivo se requirió de quien los enseñara a manejar la maquinaria y es así como nacen las primeras escuelas de capacitación. Más tarde se dan cuenta que la capacitación no sólo debe de ser a los obreros, pues se percatan que también necesitaban preparar gente (capacitar) que a su vez, pudiera hacer lo mismo con los obreros.”¹⁷ Es importante señalar que la tecnología refleja el avance de un país; pero ello no es causa para hacer a un lado al hombre, limitándolo a actuar también mecánicamente, se le debe permitir actuar como tal, pues es un ser humano que piensa y siente.

Y así, ocurre en México, se hace necesaria la capacitación para desarrollar de mejor forma el trabajo, desarrollando habilidades y adquiriendo conocimientos para obtener productividad.

Las bases que sustentan la capacitación en nuestro país se enfocan a los principios legales que se comienzan a manifestar en la década de los 70s. Debido a que se detectaron deficiencias en el sector productivo nacional, debido al avance tecnológico y la gran cantidad de mano de obra no calificada. Claro es, que esta situación preocupó a todos los empresarios, surgiendo en ellos la mentalidad de actualizar a su personal, conforme a las nuevas técnicas y maquinarias que surjan.

Cierto es, que en una gran parte del sector empresarial, hay un

¹⁷ GRAY Robert L., et. AL, ob. cit., pp 30-45.

fuerte interés por la capacitación y el adiestramiento; debido a las disposiciones legales, y así se han ido creando programas que refieran a tales materias; ya que esto constituye un recurso para obtener mejores condiciones de ingresos y preparación y el incremento de la productividad, que al fin y al cabo es la meta que perseguimos con la elaboración de esta investigación. No debemos pasar por alto lo opuesto, hay una gran cantidad de gente que es apática y no tiene interés por nada, pero, para eso, es necesario motivarlo adecuadamente.

Y así, nos referimos a nuestra Ley, con respecto a la capacitación:

- El artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, establece que:
 - “ Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad ...”

El artículo 153-F de la citada Ley nos dice que: “ *La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:*

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

Cualquier empresa o Institución, independientemente de la actividad que realice, está obligada a capacitar, tanto al personal de nuevo ingreso como al ya existente, para alcanzar un máximo desarrollo en sus conocimientos y aptitudes para adaptarse al campo de trabajo. Tal vez sea difícil organizar los cursos regularmente, pero a la larga trae grandes beneficios.

Para El Lic. Fernando Arias Galicia, la capacitación es:

“ Educación: Adquisición intelectual por parte de un individuo de los bienes culturales (Cultura.- Todo lo que el hombre ha creado o ha descubierto, comprende los conocimientos y la tecnología, así como el gusto artístico, el sentido humanístico, las costumbres y los hábitos), que lo rodean, o sea, los aspectos técnicos, científicos y humanísticos, así como los utensilios, las herramientas y las técnicas para usarlo.

Entrenamiento: Entretenerse significa prepararse para un esfuerzo físico o mental para desempeñar una labor. Este forma parte de la educación y comprende: a) capacitación, b) Adiestramiento, c) desarrollo. ¹⁸

Por su parte, los licenciados John Proctor y William M. Thorton, mencionan:

¹⁸ ARIAS Galicia Fernando, Administración de Recursos Humanos, Trillas, México. 1979, pp 40 a 55.

La capacitación tiene un significado muy amplio, incluye el adiestramiento pero su objetivo principal es proporcionar sobre todo los aspectos técnicos de trabajo. Por esa virtud la Capacitación se imparte a: Empleados, Ejecutivos y Funcionarios en general.

Dichos licenciados, hacen mención de dos aspectos que abarca la Capacitación:

Capacitación "Para Hacer". La que descansa casi siempre en el adiestramiento. Se refiere al desarrollo de las aptitudes y habilidades para poder actuar sobre las cosas, tiene como objetivo la transformación de la materia. Sus condiciones: lo observable, lo cuantificable, lo dominable.

Capacitación "Para Llegar a Ser". Lo que se proyecta hacia el desarrollo del hombre, es decir, hacia el perfeccionamiento de su personalidad, descansa en motivos principalmente éticos. Se refiere entre otras cosas, a la conciencia de la responsabilidad personal en el trabajo, a la autoevaluación de la dignidad humana, al acrecentamiento del sentido del deber y al desarrollo del espíritu de justicia.¹⁹

Con los conceptos anteriormente citados, podemos dar un marco general de lo que encierra la Capacitación; así pues, en términos generales, podemos decir que es un proceso a través del cuál aprendemos la mejor forma de llevar a cabo nuestro trabajo, en donde la meta principal es buscar que se mejoren las capacidades del trabajador tanto intelectual como técnicamente; claro que esto va de la mano, encaminado al logro de un mismo objetivo: mejorar productividad; sin olvidar que es una obligación,

¹⁹ PROCTOR John H., Capacitación, Herrero Hermanos, México, 1961. pp 79 a 90.

que marca nuestra Ley federal del Trabajo, derivada de la relación de trabajo.

Cada vez que uno de los empleados aprenda una nueva habilidad o proceso, la empresa y el propio empleado habrán de verse beneficiados, porque entre más versátil y productivo sea un empleado y más habilidades domine, mayor será su contribución. La empresa también se hace más flexible y se prepara para hacer frente a las emergencias que se presentan; y lo más importante, tienen la posibilidad de obtener mejor ganancia pues se está cuidando la calidad y el tipo de rendimiento; logrando satisfactoriamente lo siguiente:

- *Adquisición de destreza específica,*
- *Incremento de las habilidades,*
- *Adquisición e incremento de conocimientos,*
- *Mejoramiento de las aptitudes y actitudes,*
- *Formación de la personalidad (Desarrollo personal)*
- *Integración a grupos de trabajo (Conciencia social),*
- *Motivación hacia el progreso individual y social.*

El Licenciado Nava Larraguivel en su artículo "Auditoría Administrativa" (sobre la función de administración de recursos humanos), plantea como objetivo del entrenamiento:

"Incrementar los conocimientos (Capacitación), mejorar las habilidades (Adiestramiento), y las cualidades (Desarrollo), del personal para que pueda ejecutar eficientemente una acción determinada." ²⁰

En general, lo que pretendemos es que el patrón haga conciencia acerca de la importancia de impartir preparación a su personal, ya sea al comenzar a laborar por primera vez en esa actividad o cada vez que los adelantos de la tecnología lo requieran; y que no considere esto como un gasto innecesario, pues esto le traerá que su empleado trabaje con más precisión, rapidez; además de aprovechar lo mejor posible, los recursos con los que cuenta. Obviamente esto implica más ahorro, que exponerse a tener personal sin capacitación. Aunque, debemos considerar que la tecnología da grandes pasos, en un tiempo muy breve; y en ocasiones la empresa no cuenta con presupuesto para actualizar a su personal; pero es ahí en donde interviene la creatividad y la disponibilidad del personal. Sin duda uno de los

²⁰ NAVA, Larraguivel Carlos, Auditoría Administrativa, Revista de contaduría y Administración no. 81, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, trimestral, México, 1975, p 157.

principios que se inculcan en la capacitación, es el sentirse parte de la empresa y como tal, la cuiden para que pueda ser un negocio a futuro que les proporcione la tranquilidad y el bienestar de saber que cuentan con un trabajo.

Así con una capacitación efectiva; estaremos en la posibilidad de ser más competitivos y por lo tanto, mejorar como personas y como Nación.

3.2.2 Adiestramiento

Debido a los constantes cambios que la sociedad nos exige, se hace necesario adiestrar al empleado, para obtener eficiencia y productividad.

El Lic. Fernando Arias Galicia, define:

Adiestramiento como: *“El proporcionar destreza en una habilidad, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de carácter muscular o motriz.*

Desarrollo. Comprende íntegramente al hombre en toda la formación de la personalidad (carácter, hábitos, educación de la voluntad, cultivo de la inteligencia y sensibilidad hacia los problemas humanos y capacidad de dirigir).²¹

²¹ ARIAS Galicia Fernando, Op. Cit. pp 312 a 325.

El Lic. Agustín Reyes Ponce, define al adiestramiento como entrenamiento práctico:

Entrenamiento Práctico (Adiestramiento). Es el que se da para puestos concretos y determinados, no calificados y semicalificados. Consiste en la adquisición de destreza y es indispensable aún suponiendo una previa preparación teórica.

Entrenamiento para crear y desarrollar hábitos morales, sociales de trabajo. Estos no pueden darse en la mera capacitación o adiestramiento y sin embargo, son indispensables para que el trabajo sea leal, sereno, ordenado y decidido. (Formación).²²

Los Licenciados John H. Thorton y Willian M. Thorthon, definen:

Adiestramiento: Se entiende como al habilidad o destreza adquirida por regla general en el trabajo preponderantemente físico. Desde este punto de vista el adiestramiento se imparte a los empleados de menos categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipos.

Para tales Licenciados el desarrollo en un sentido amplio, significa el progreso integral del hombre y por consiguiente, abarca la adquisición de conocimientos y fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los ejecutivos, incluyendo a aquéllos

²² REYES Ponce Agustín, Administración del personal, Ira. Parte de relaciones humanas, Limusa, México, 1974, pp 103-104.

*que tienen un nivel superior jerárquico dentro de la organización de las empresas.*²³

El adiestramiento debemos considerarlo como el aspecto práctico del proceso de aprendizaje, pues así tenemos la posibilidad de poner en marcha los conocimientos adquiridos por medio de la capacitación, para más tarde poder aplicarlo en nuestra labor diaria.

De tal forma, *"el adiestramiento, junto con la capacitación tienen tres objetivos:*

- *Facilidad*
- *Precisión*
- *Rapidez en el trabajador."*²⁴

Estamos de acuerdo con tal criterio, pues cuando el trabajador labora con el amplio conocimiento (teórico y práctico) del oficio o profesión a desempeñar, lo hará con más facilidad, teniendo la precisión y rapidez necesarias. Y así con la capacitación y el adiestramiento eficaz, cada uno, trabajador y patrón, tienen la posibilidad de ser competitivos.

²³ PROCTOR H. John, Et. Al., Op. Cit., pp 91-101.

²⁴ REYES Ponce Agustín, Ob. Cit.1, p 104.

3.3. Las Comisiones Mixtas

En muchas ocasiones, es muy difícil que el patrón se encargue de todas las actividades necesarias para que su empresa marche bien; esto es, que en el centro de trabajo haya un ambiente de cordialidad y respeto, que se cuente con las herramientas necesarias, que los operarios trabajen con empeño y dedicación, la responsabilidad de capacitar a sus trabajadores, todos estos problemas y aún, muchos más que se irían dando sobre la marcha se deben encomendar a personas que se encargue específicamente de resolver dichos contratiempos, para procurar que no haya perturbaciones; es por eso que el patrón requiere de la ayuda de las " Comisiones Mixtas".

Dependiendo de las necesidades de cada empresa, pueden ser los tipos de comisiones; por ejemplo: de seguridad e higiene, de servicios médicos, de escalafones y ascensos, de reacomodos, de capacitación, de productividad, de salarios, y muchas más, que realizando su encomienda adecuadamente, sin duda, sirven de mucho.

Son muy necesarias dichas Instituciones para que traten asuntos específicos, y así, propongan ideas, con la finalidad de elaborar planes que

coadyuven a mejorar situaciones que se encuentran mal dentro del negocio.

3.3.1 Concepto de Comisiones Mixtas

Para que tengamos una idea más clara, con respecto a lo que son las comisiones mixtas, es necesario dar el concepto:

*“Se trata de personas designadas por el patrón y por los trabajadores para realizar una función que interesa a ambos factores de la producción.”*²⁵ Lo cuál deja ver que hay unanimidad en las decisiones que se toman o en las nuevas ideas que se han de implantar; y como ya habíamos mencionado y aquí lo reafirma, se realizan funciones que interesan a ambas partes, ya que lo que se procura es el bienestar y la conformidad de patrón y trabajador.

Para nosotros, las Comisiones Mixtas son grupos de personas, cuya creación se encuentra facultada por la Ley, y que se constituyen, a través de la selección que hace el patrón y el trabajador; con el objeto de que se reúnan para tratar asuntos relacionados con las actividades de la empresa, y así, se propongan medidas y programas favorables a resolver determinada situación.

²⁵ BAILON, Valdovinos Rosalio, Legislación Laboral, Limusa, México, 1994, p 50.

3.3.2 Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento

Resulta necesaria su creación, para los trabajadores y para los patrones, pues a ambos les interesa que haya una mejoría en la capacitación y el adiestramiento del trabajador, conforme a las necesidades reales de la empresa. El patrón se ve beneficiado por que va a obtener una mejor calidad de trabajo, además de rapidez productiva, y al trabajador le interesa, pues, estará en la posibilidad de solicitar un mejor sueldo o de obtener mejores prestaciones. Sin olvidar, que los nuevos conocimientos que adquiera, formarán parte de él y con ello, la posibilidad de ser más productivo.

El artículo 153-I de la Ley Federal del Trabajo, menciona que:

“En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuáles vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.”

Es bueno que la Ley prevea este tipo de situaciones, pues de tal forma coacciona a las empresas a establecer dichas comisiones; casi siempre, el patrón tiene tantas ocupaciones que aunque quiera obtener un mejor rendimiento, le es imposible hacerse cargo.

Las comisiones mixtas, tienen la obligación de:

- *Vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; además de sugerir medidas tendientes a perfeccionarlos. (Artículo 153-I, L.F.T.)*
- *Someterse a que las vigilen las autoridades laborales, en lo relacionado a su integración y funcionamiento. (Artículo 153-J, L.F.T.)*
- *Autenticar las constancias expedidas por la entidad instructora, obtenidas una vez que el trabajador aprobó el examen de capacitación y adiestramiento. (Artículo 153-T, L.F.T.)*
- *Realizar el examen de capacitación y adiestramiento a los trabajadores, y saber así quien es apto, cuando en una empresa hay varias especialidades o niveles. (Artículo 153-V, último párrafo, L.F.T.)*

En la actualidad, es muy necesario que las empresas se preocupen por auxiliarse de todos los posibles medios para mejorar, ya que ante tal competencia, es necesario que día con día nos superemos un poco más, lo importante es no ser conformista; y cuando se nos pida nuestra opinión acerca de que deficiencias o necesidades podemos detectar en el puesto

que ocupamos, debemos cooperar, y decir lo que nos parece mal o con lo que estamos inconformes; ya que es a través del trabajador como se van a enterar, pues somos la parte activa de la empresa.

3.4 Productividad en el sindicato

Es difícil que determinemos cuando nace el sindicato; sin embargo, cabe mencionar que nace cuando toman conciencia de clase los trabajadores.

La mayor parte de los antecedentes del sindicato los podemos encontrar en las asociaciones de compañeros, uniones de tipo religioso y mutualista que con el tiempo devinieron en asociaciones con el propósito de defensa de intereses comunes y logros de mejores condiciones de vida para los agremiados

Los aspectos más importantes y sobresalientes que dieron origen al sindicato se encuentran en Inglaterra, Francia y Alemania:

A) Inglaterra: Se prohibía la libertad de coalición y asociación existiendo sanciones de tipo penal para los trabajadores. No obstante, hubo luchas para obtener esos derechos a los cuáles

se les llamaban Trade Union (uniones de trabajadores), más tarde se logró conquistar ese derecho en la Ley del 29 de junio de 1871, dotándola de personalidad jurídica.

B) Francia: También se prohibió la libertad de coalición y de asociación profesional, existían sanciones de tipo penal ya que se consideraban las uniones de trabajadores contrarias al orden público; logrando en 1864 a través de la Reforma de Napoleón III.

C) Alemania: La lucha por la libertad de coalición fue lenta, los movimientos obreros no tuvieron la intensidad de Inglaterra y Francia. Se logró hasta la Ley de Bismark de 1869.

Con respecto a México, podemos decir que el importante desarrollo económico que experimentó el país a partir del régimen porfirista(1867 - 1910) sentó las bases para la constitución del sindicalismo en México. Con la expansión del sector minero como la de la industria textil, dieron lugar a la constitución de un proletariado que inicio su proceso de organización el cual después asumirían también los ferroviarios, petroleros y tranviarios. Asimismo, los artesanos de algunas ciudades, incluyendo a la ciudad de México, se incorporaron a la dinámica mencionada (Gran Círculo de obreros, 1872).

A fines del siglo XIX y principios del XX, México contaba con algunos sindicatos que pudieron confrontar las políticas represivas del régimen porfirista y alcanzar así una madurez que en su ausencia quizás no se habría producido. Las huelgas de Cananea (1906) y de río Blanco (1907) fueron eventos centrales de ese proceso formativo, porque le dieron cohesión a una serie de luchas que hasta ese momento habían estado desconectadas entre sí.

Sin embargo, a pesar de que los trabajadores lograron constituir sindicatos en sus lugares de trabajo y de que pudieron articular luchas defensivas, es difícil encontrar evidencias de que esas organizaciones hubieran encontrado un principio de unidad que les permitiera actuar a nivel nacional.

Desde el momento en que se intensificó el proceso de urbanización, se desarrollaron diversas actividades tales como: transporte urbano, el comercio, producción de bienes en gran escala como pan, ropa, calzado, artesanos de madera, encuadernadores, forjadores; las cuáles dieron lugar a la conformación de nuevos sectores obreros asalariados.

El artículo 123 constituyó un cambio sustantivo de la relación entre

el sindicalismo y el Estado en la medida en que institucionalizó el derecho de organización y el derecho de huelga, aspectos que habían sido ejercidos sin la protección de la Ley durante el porfiriato. La dinámica de alianzas y los logros conseguidos al amparo del artículo 123 fortalecieron al sindicalismo, desde el punto de vista de su afiliación como de su capacidad de representación en el sistema político. Sin duda tal Institución se creó con la finalidad de a través de la unión, lograr ser oídos y vencer para que se nos concedieran los derechos de los que éramos privados.

3.4.1 Concepto de Sindicato

La palabra sindicato proviene del francés Syndicat, considerada como asociación profesional; a su vez, deriva del latín *sindicus*, abogado y representante de una ciudad, palabra que procede del griego *sýndikos*, defensor, y de *syn* (*syn*), que quiere decir con, colaboración; y *dykh* (*dyké*), justicia.

Para Oscar Gabriel Ramos la palabra sindicato significa *"la justicia que busca el conjunto de socios, con la colaboración, la actividad o la acción conjunta de todos, que por supuesto abarca la defensa de sus intereses, los cuales tienen que ser comunes a*

*sus miembros, primordialmente en lo que al trabajo se refiere.*²⁶ Nos parece una definición clara y precisa, ya que la principal finalidad que buscamos con la institución llamada sindicato es lograr justicia entre los integrantes que lo forman.

El artículo 356 de la Ley federal de Trabajo, menciona que *"Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."* Dicha definición tiene el mismo objetivo, que es tratar de defender los respectivos intereses de los integrantes del sindicato.

Los sindicatos deben constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos. Los cuáles tienen el derecho de formar sindicatos, sin necesidad de autorización previa; además, a nadie se le puede obligar a formar o no parte de un sindicato. Art. 357, 358 , 364 L.F.T.

Su personalidad jurídica la vemos plasmada en el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo:

"Los sindicatos legalmente constituídos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. *Adquirir bienes inmuebles;*

²⁶ RAMOS Álvarez Oscar Gabriel, Las Federaciones y confederaciones, Trillas, 1991, México, p 9.

- II. *Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y*
- III. *Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes."*

Por lo cual, podemos decir que mediante el registro del sindicato se le da el carácter de persona moral; es decir, lo coloca en aptitud de adquirir derechos y contraer obligaciones.

De tal forma, que como persona moral, le corresponden las obligaciones señaladas por el artículo 377 de la L.F.T.

"Son obligaciones de los sindicatos:

- I. *Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos:*
- II. *Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y*
- III. *Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros. "*

El artículo 378 de la citada Ley, señala que les está prohibido:

- I. *Intervenir en asuntos religiosos; y*
- II. *Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro."*

Para nosotros el Sindicato, es la asociación de trabajadores o patronos que se reúne para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes; con el propósito de mejorar o implantar propuestas que coadyuven a mejorar situaciones que afecten a los integrantes del sindicato.

Es importante tratar a dicha Institución, ya que la mayoría de veces es la que logra mejorías en el trabajo; pues, consideramos que el sindicato integrado por patronos o trabajadores, según sea el caso, saben de la problemática existente; ya que en el caso del sindicato de trabajadores, estos no sólo están detrás de un escritorio sino que viven día a día las deficiencias que pueda haber en el centro de trabajo, y así, a través de la unión, se podrá mejorar la situación laboral.

3.4.2 El Sindicato y su función en la productividad

Debemos tener bien claro lo importante que es la intervención del sindicato en cuanto a productividad. Como ya habíamos mencionado dicha asociación no sólo estudia el mejoramiento de nuestros intereses sino que va más allá; una vez que tiene planteada la problemática, a través de un minucioso estudio, trata de mejorar y defender intereses comunes. Y es ahí

precisamente en donde radica su importancia ya que en ocasiones el patrón confunde productividad con producción y quiere que trabaje como si fuese una máquina y eso no es posible; el hombre al igual que un aparato mecánico tiene límites, lo que se debe buscar es que plasme su creatividad al trabajar, a través de un adecuado adiestramiento o capacitación. Es aquí en donde dicha unión de trabajadores o patronos, tratan de ponerse de acuerdo para lograr los objetivos propuestos, pensando en que sea justo para ambas partes. Como ya hemos mencionado en apartados anteriores el patrón quiere obtener más ganancias y el trabajador quiere mejorar su posición económica a través de un mejor sueldo.

Los integrantes del Sindicato deben ser personas conscientes y que realmente procuren el bienestar común; ya que se pueden manejar diversos intereses que no precisamente convengan a todos. Cuando realmente procura por todos, los resultados se reflejan, pues si el trabajador está conforme con los derechos y obligaciones que le corresponden, trabaja en un lugar adecuado; dependiendo de la labor que tenga que realizar, además se le hace sentir parte del negocio a través de la participación directa que pueda tener para nuevas propuestas. Y así veremos una empresa que marcha bien y que tiene un alto rendimiento.

Como indica Hyman Richard: "El sindicalismo encarna la rebelión de los obreros (por muy tentativa que sea) contra las privaciones inherentes a su papel: una

rebelión que puede desafiar las bases fundamentales del capitalismo en dos frentes. En primer lugar, el sindicalismo representa una reacción contra la explosión económica: la extracción de plusvalía del trabajo de los obreros. Los sindicatos siempre han llevado a cabo una lucha, dentro de este contexto económico, por regular y mejorar los términos en que los obreros se ven obligados a disponer de su fuerza de trabajo. En segundo lugar, y menos coherentemente, el sindicalismo plantea siempre los temas del poder y el control.²⁷

Es impresionante lo que podemos lograr a través de la unión y de la comunicación; para poder expresar situaciones con las que no estamos de acuerdo: *"Una gran cantidad de obreros reconoce por primera vez la necesidad de una actividad autónoma colectiva para proteger sus niveles de vida y sus condiciones de trabajo. ..."*²⁸

También debemos contemplar el hecho de que a veces trabajamos en empresas realmente grandes, y que no sólo una persona es el dueño, sino que se trata de una sociedad, con la cual no tenemos ningún trato y aunque si tratamos con los representantes del patrón, es difícil lograr algo hablando con ellos personalmente; he ahí la importancia de la unión. Y como tal, depositamos nuestra confianza en el sindicato al que pertenecemos, esperando que juntos obtengamos nuevas situaciones que ayuden a mejorar nuestra situación ... *" Sus miembros, la historia, y en cierta medida el Estado ponen en manos del sindicato la búsqueda de la justicia en las muy amplias relaciones de intercambio*

²⁷ HYMAN Richard, El Marxismo y la Sociología del sindicalismo, (Vericat Isabel), México, 1978, pp 73-74.

²⁸ HYMAN Richard, Ob. Cit., p 75.

*económico y social de los factores de producción, es decir, de los hombres que trabajan y de los dueños de capital*²⁹

3.5 La Productividad en los Contratos Colectivos

No podemos negar, que para obtener buenos resultados en la empresa, es necesario que existan circunstancias positivas, que conlleven a la realización de fines propuestos; esto, para que el patrón pueda obtener un adecuado rendimiento, tenga la solvencia para sufragar los gastos que se den en la empresa, que el trabajador puede requerir un mejor sueldo. En general, lo que tratamos de explicar es que las relaciones de trabajo se den en un ambiente favorable y con las condiciones necesarias en las que debe laborar cada una de las partes que intervienen en dicha relación (trabajador y patrón). Claro, que lograr dicho propósito es muy complicado e implica no sólo la colaboración de estos; debemos auxiliarnos de instituciones, u ordenamientos que se adapten a las necesidades actuales de cada empresa. La Ley constituye un ordenamiento jurídico en forma generalizada, que por más esfuerzo que haga el legislador, siempre van a quedar lagunas al tratar de aplicarla; por eso es necesario, que nos auxiliemos de ordenamientos que se elaboren dentro de la misma empresa, por personal que conozca la problemática existente. Ya que son ellos

²⁹ RAMOS, Alvarez Gabriel., Ob. cit.

mismos los que viven las carencias, o dificultades que suelen presentarse en nuestro trabajo.

3.5.1 Concepto de Contrato Colectivo

Es necesario que mencionemos épocas pasadas en donde existía la explotación del trabajador al 100%, trabajando de sol a sol sin comida, sin tiempo libre ni vacaciones para disfrutar de su familia y sobre todo para reponerse del esfuerzo físico de tan larga jornada, por fortuna ya no estamos en la época en que el patrón pensaba que les hacía un favor a los trabajadores al pagarles, creyéndose este el amo y señor de las personas que les prestaban sus servicios. Hoy en día hay cambios, por los menos se tiene bien establecido que por ser personas somos libres y así como tenemos derechos, tenemos obligaciones, nadie somos dueños de ninguna otra persona. El ser trabajador debe representar para nosotros el entregar esfuerzo físico, intelectual y mental para realizar determinada actividad, con lo cual vamos a recibir una paga por ello. Pero, no cabe duda que sigue *habiendo gente sin conciencia o tal vez con ignorancia que no piensa que la explotación de sus trabajadores tarde o temprano llevará a una baja en su*

rendimiento; y para eso, es nuestra Ley, que nos protege ante cualquier abuso fijando límites a conductas ilícitas.

Así el Contrato Colectivo, pretende de una manera obligatoria, conseguir iguales condiciones de trabajo para los trabajadores que están en un mismo rango:

El artículo 386 de la L.F.T. define el contrato colectivo de trabajo COMO *"el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos". La definición nos parece adecuada, pero muy generalizada, (rasgo característico de la Ley) aunque no por ello deja de mencionar lo más importante y este es: establecer las condiciones bajo las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.*

Por lógica, nos preguntaremos cuáles son esas condiciones que deben prestarse en el trabajo; la respuesta la encontramos en el artículo 391 de la L.F.T

- I. ** Nombres y domicilios de los contratantes;*
- II. *Las empresas y establecimientos que abarque;*
- III. *Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;*
- IV. *Las jornadas de trabajo;*
- V. *Los días de descanso y vacaciones;*
- VI. *El monto de los salarios;*

- VII. *Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;*
- VIII. *Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;*
- IX. *Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,*
- X. *Las demás estipulaciones que convengan las partes.**

Sin embargo, respecto a la fracción X; la ley nos establece un límite en el artículo 394 de la L.F.T. al mencionar que *"El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento"* Como vemos, esto es una forma de proteger al trabajador, para que gente de mala fe no establezca condiciones que perjudiquen al trabajador.

Ahora, los elementos que podemos desprender de tal definición son:

- El contrato colectivo es un convenio.
- Sólo puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o por varios.
- Puede ser celebrado por un sólo patrón o por varios, por un sindicato de patronos o por varios sindicatos patronales.
- Establece las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.

No debemos olvidar que los beneficios que se otorguen a los trabajadores en el contrato colectivo, deben ser mayores a los otorgados por la Ley Federal del Trabajo, y el Contrato Individual del Trabajo; de lo contrario, la razón de ser del contrato colectivo, no tendría ningún caso; pues el objeto que se persigue con el contrato colectivo, es mejorar las prestaciones que el trabajador tiene.

El contrato colectivo de trabajo es un acto formal, necesariamente debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad y surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta local o Federal de Conciliación y Arbitraje, según la materia que trate.

Todo contrato colectivo contempla una doble relación jurídica: la individual, que se da entre el patrón y cada uno de los trabajadores sindicalizados, y la colectiva, que se da entre la empresa y el sindicato.

Cavazos Flores, expone una idea general con relación a todo lo que encierra el contrato colectivo:

- *“ Todo contrato colectivo de trabajo es el instrumento mediante el cual pueden y deben coordinarse los derechos e interés del capital y del trabajo.*
- *El contrato colectivo tiene que consignar prestaciones superiores a las que refiere la Ley, ya que en caso contrario, carecería de razón de existir.*

- *Consideramos que el renglón en el que un patrón puede hacer la mejor inversión es en el de los salarios de sus trabajadores, que siempre son, en última instancia, el principio y el fin del derecho del trabajo.*
- *Tan mal patrón es él que da más de lo que tiene, porque conduce a la empresa a la quiebra, como él que da menos de lo que puede, porque la conduce al descontento...³⁰*

Nos pareció interesante exponer lo anterior, pues se enfoca a nuestra investigación, además, de explicar el por qué mencionar al contrato colectivo en una investigación sobre productividad. Coincidimos en su idea, pues creemos que lo que se busca con la implantación de dicho ordenamiento es el equilibrio entre las disposiciones que establece la ley y lo que se necesita en el centro de trabajo, dependiendo de las necesidades que se tengan en ese momento; y sobre todo en lo referente a la conveniencia del patrón de tener al trabajador a gusto, de lo contrario no van a laborar con eficacia ni disponibilidad.

Muchas veces el Sindicato exige y exige, sin considerar que tan justo es, y sobre todo, que posibilidad tiene la empresa de conceder lo deseado; el caso, es que haya un equilibrio entre ambos intereses, para que nadie salga perjudicado y se logre una armonía en la relación de trabajo. Y justo eso, es lo que queremos que se plasme en el Contrato Colectivo.

³⁰ CAVAZOS, Flores Baltazar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, 2ª edición, Limusa, México, 1994, p 207.

Por lo tanto, el contrato colectivo, es un ordenamiento que se establece en la Ley, creado por trabajadores y patrones o sus respectivos sindicatos, procurando un equilibrio, con respecto a las condiciones de trabajo que se presentan en la empresa; esto, con la finalidad de que ambos; patrón y trabajador se desempeñen en un ambiente propicio para desarrollar sus labores.

3.5.2 El contrato colectivo y la Productividad

Como ya hemos mencionado, la Ley es demasiado general y muchas veces no encontramos solución a nuestro problema, para eso sirve el contrato colectivo el cual contiene cláusulas que detallan las condiciones bajo las cuales se presta el trabajo, regula situaciones específicas que se desarrollan dentro de la vida práctica de cada empresa; como cualquier persona, cada negocio es diferente, su nacimiento, su objetivo, sus políticas, las características de su personal, potencial económico, la preparación, gastos, presupuesto, etc. Por eso se necesita personalizar a la compañía dependiendo de las necesidades propias que se tengan.

** A nuestro juicio, sin embargo el contrato colectivo puede aportar su mayor contribución hacia el logro de los objetivos de la sociedad, protegiendo y realizando los derechos de los individuos y su libertad en el empleo. Además de determinar salarios y condiciones de empleo, el contrato colectivo proporciona un sistema, gracias al cual los*

trabajadores pueden ser representados en la elaboración de decisiones, que no afecten a los salarios, pero que se reflejen en ellos como individuos y grupos. ³¹ No cabe duda, que el fin que persigue la Ley al encuadrar al contrato colectivo, es la armonía entre patrón y trabajador, además de establecer las condiciones bajo las cuáles se ha de prestar el trabajo, pero no sólo es eso; es algo más a fondo. Si analizamos un contrato colectivo, nos podremos dar cuenta que las cláusulas que establece van dirigidas al bienestar físico y psicológico del trabajador, porque igual podemos encontrar disposiciones que refieren al fomento del deporte, asistencia médica, guarderías, centros de recreación y esparcimiento, etc.

Para lograr resultados positivos, conforme a los fines que persigue el contrato colectivo, es necesario, primero que haya una empresa bien estructurada, con gente capacitada que realice los estudios convenientes para que su éxito no dure sólo una temporada, deben pensar a futuro; que se trate de un negocio que de frutos por mucho tiempo; claro, que deben tomarse en cuenta muchos factores, pero, es de suma importancia el crear un ambiente propicio para realizar las actividades encomendadas en el establecimiento de la empresa: contar con los instrumentos necesarios de trabajo, con personal capacitado para desempeñar determinada actividad, crear condiciones necesarias para que el trabajador labore en un lugar agradable, que gane un buen sueldo que le permita tener una vida mejor, que tenga el tiempo necesario para divertirse y para poder estar a lado de su

³¹ HARBISON, Frederick Harris, Metas y estrategias en el Contrato colectivo, Intercontinental, México, 1952, p 104.

familia; así, contemplando lo anterior, tendremos sin duda una empresa con personal que se encuentre a gusto que cuando se requiere que preste por más tiempos sus servicios, lo haga con agrado, que él sepa y compruebe que si a la *compañía le va bien a él también*.

Muchos hemos hablado acerca del contrato colectivo, su concepto, sus características, la razón de su existencia. Lo consideramos una fuente muy importante de estudio en donde podemos encontrar una gran variedad de disposiciones, sin perder de vista que el objetivo principal de la existencia de dicho contrato es el que haya armonía entre trabajadores y patrones, y lograr situaciones adecuadas que coadyuven al desempeño del trabajo y a una mejor productividad.

CAPITULO 4

Efectos Psicológicos en la Productividad del Trabajador.

Creemos pertinente hablar de los hechos que anteceden al movimiento de productividad en México, así, estaremos en la posibilidad de analizar con más apego a la realidad y, proponer circunstancias de acuerdo a la experiencia propia de nuestro país.

En el año de 1955, en varias empresas del país se empleaban diversas técnicas para elevar la productividad. Pero eran muy pocas y dispersas. Sin embargo, podemos mencionar que en tal año se establecieron las bases de un movimiento organizado de productividad con pretensiones de alcance nacional. Una de las principales circunstancias que ocasionaron que se iniciara el movimiento fue el análisis de unos industriales mexicanos lúcidos al observar lo que se estaba gestando en Europa para recuperar el poderío industrial devastado por la guerra, y que, obviamente, iba a significar una importante competencia en los mercados mundiales.

En julio de 1955 se fundó el Centro Industrial de Productividad (CIP), a raíz de un convenio entre los gobiernos de México y Estados Unidos de Norteamérica. En dicho acuerdo Estados Unidos convino en suministrar a México ayuda técnica para el mejoramiento de la productividad, fundamentalmente en la industria. Por su parte, México se comprometió a crear el órgano para canalizar a la empresa mexicana dicho auxilio técnico. *De esta manera nació el CIP.*

Mediante el convenio, con vigencia de 5 años y que debía expirar el 30 de junio de 1960, el gobierno norteamericano suministró cuatro tipos de ayuda técnica:

- Consultores técnicos para adiestrar en diversas disciplinas a técnicos mexicanos, y desarrollar programas específicos que se consideran convenientes en determinadas industrias del país.
- Patrocinio y financiamiento de viajes a Estados Unidos de grupos de industriales y técnicos mexicanos para intercambiar experiencias con contrapartes norteamericanas sobre problemas característicos de la industria representada por el grupo.

Además, becas para que técnicos mexicanos realizaran en el vecino país estudios específicos encaminados a elevar la productividad.

- Un reducido grupo de técnicos norteamericanos para residir temporalmente en México y asesorar en la planeación e instrumentación del programa de productividad.
- Manuales, películas y documentación relativamente a la productividad.

Por cuanto al financiamiento del programa, Estados Unidos absorbió los gastos inherentes a los cuatro puntos mencionados. México se comprometió a financiar la operación del CIP y a cubrir los gastos a los técnicos norteamericanos.

Como era lógico, en sus inicios la acción tuvo que ser eminentemente promocional, tanto para familiarizar al industrial con el concepto de productividad, como para conectarlo con industriales norteamericanos de la misma rama, pero con mayor experiencia.

Como resultado de estas acciones, se produjeron programas de productividad en aspectos específicos de las industrias textiles, de calzado, del vestido, de la curtiduría, de funciones y del procesamiento de frutas y legumbres. El CIP, también se encargó de impartir cursos y seminarios, en diversos Estados de la República, a las secretarías de los más altos directivos de empresas nacionales, secretarios de estados y altos funcionarios del gobierno federal.

Sin embargo, nunca llegó a efectuarse un estudio de evaluación para precisar cuáles fueron los resultados cualitativos de la acción del CIP. No obstante, los trabajos efectuados a las empresas, el número de gerentes, técnicos y supervisores que directa o indirectamente fueron involucrados, y las acciones que continuaron en varias empresas al concluir los programas del CIP, hacen suponer fundamentalmente que fue el inicio de una conciencia de productividad en el país, que quedó un poco soterrada al desaparecer como tal el CIP, cuando concluyó el convenio entre los dos países.

Finalmente, en sustitución del CIP, se constituyó como fideicomiso el centro Nacional de Productividad (CENAPRO), que adoptó otra organización y otra filosofía. Finalmente al CENAPRO lo absorbió la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, lo cual significó otro cambio fundamental, pasando a ser un órgano burocrático.

Como podemos observar, dicho movimiento despertó interés en diversas partes, desde el sector público hasta el sector privado; aunque pudo ser el comienzo de una nueva Nación, lamentablemente decayó el apoyo y la disponibilidad para emprender planes encaminados a obtener productividad.

4.1 Análisis de la Productividad.

En la estrategia de modernización, un elemento central es el impulso de la productividad, visto como medio para *aprovechar con plenitud* los recursos que el país posee y desatar el potencial creativo de la población, asegurar la supervivencia en un entorno cada vez más competitivo y participar activamente en las transformaciones que se gesten en el contexto mundial.

El imperativo de la productividad, de la estrategia económica se pone de manifiesto cuando se postula a la modernización como la búsqueda de una mayor competitividad del aparato productivo nacional frente al exterior, una mayor y mejor capacitación de la fuerza de trabajo, un uso adecuado y eficiente de tecnologías propias y externas, en suma, más productividad y competitividad.

Es importante señalar el trabajo humano como elemento central de la productividad; que se plantea como un cambio cualitativo que permite a nuestra sociedad en todos sus niveles hacer más y mejor las cosas, utilizar racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y avances tecnológicos, abrir cauces para toda la población; para lograr una activa y creativa participación en la actividad y en los frutos generados en la misma.

La conducta racional del empresario que busca la máxima eficiencia en su función de producción y en la combinación de factores lo lleva a un fin lógico y necesario, que es la obtención de la productividad...

Desde un punto de vista microeconómico, *“la productividad es una forma de medir la eficiencia de la empresa”*³² ya que tal hecho nos habla de una adecuada organización y disponibilidad para emprender planes encaminados a la realización de tal objetivo. De tal forma que la productividad refleja la forma en que son aprovechados e utilizados los recursos productivos. Además de conformar la base para que exista un desarrollo económico.

A raíz del Tratado de libre Comercio, hubo la necesidad, en diversas empresas, de generar cambios en la organización de sus procesos productivos, para así estar en la posibilidad de competir en el mercado internacional.

El incremento de la productividad, es una base del desarrollo de las actividades económicas y por ende del mejoramiento de los niveles de vida de la Población, por lo que nunca debemos perder de vista este objetivo. Con lo anterior, queremos decir que no se puede justificar que con tal de obtener un mejor rendimiento se destruya el medio ambiente y así afectar a la población. Entonces, los empresarios deben buscar la eficiencia técnica, económica y social. Como podemos darnos cuenta que el

³² MENDEZ Morales José Silvestre, ob. cit. p 56.

hablar de productividad, no sólo implica un rendimiento físico, que se traduzca en ganancias, sino que va más allá, ya que al haber una eficiencia social, represente la base de la existencia de la humanidad.

Las empresas deben estar preparadas para competir, no sólo con su participación en el mercado, sino también, con los recursos necesarios para fabricar y distribuir productos y/o servicios. Por tal motivo, la productividad, debe estar dispuesta a responder a una acelerada y cambiante demanda que considere lograr mejoras en la operación de la organización así como en la dirección y control de recursos individuales tales como el recurso humano, materiales, maquinaria, instalaciones y energía.

Si hablamos de productividad, puede ser que la concibamos como una actitud mental, reflejada en el comportamiento de inventiva, creatividad, mejoría, bajos niveles de ausentismo y motivación; pero, esto sólo implica la mitad de lo que debe pensarse de tal concepto, ya que también debemos considerar el aspecto asociado a la tecnología, equipo y desarrollo científico, medios de producción altamente desarrollados que ofrezcan una mayor obtención de productos en tiempos cada vez menores. No obstante, debemos considerar el aspecto económico, social y político; ya que de los recursos escasos, deben extraerse el máximo de los beneficios.

La Organización Internacional del Trabajo considera que: *“la productividad es la relación que existe entre los bienes y servicios producidos y los recursos invertidos en su producción”*. En esta definición es necesario tomar en cuenta la unidad de tiempo; es decir, el período en que se realiza la producción, lo cual se puede hacer por año, por mes, por semana, por día e inclusive por hora.

A mayor y mejor aprovechamiento de los recursos, mayor productividad y por el contrario, aprovechamiento inferior de los recursos provoca baja productividad. Esto significa que al elevar la productividad, se utilizan mejor los factores de producción; es decir, se es más eficiente.

En microeconomía es muy utilizado el concepto de productividad marginal sobre todo aplicado al trabajo y al capital, de tal manera que se habla de productividad marginal del trabajo y productividad marginal del capital. La productividad marginal del trabajo, es la cantidad adicional de producción que se obtiene al agregar una unidad más del factor trabajo, manteniendo constantes los demás insumos utilizados. La productividad marginal del capital es la cantidad adicional de producción que se obtiene al agregar una unidad más de capital, manteniendo constantes los demás insumos utilizados.

Sin embargo, el empresario piensa siempre en términos de costo, beneficio; es decir, busca la eficiencia económica, lo cual hace a través de la productividad de la inversión. La productividad de la inversión es el porcentaje anual que recibe el inversionista por colocación de su capital; es decir, el tipo de interés o tasa de ganancia que le permite recuperar su capital y además obtener un remanente. Para ello el inversionista analiza el mercado de inversiones y busca los instrumentos financieros que le den mayor productividad a su inversión. Un inversionista colocará su capital en una empresa siempre que la tasa de ganancia sea superior a la tasa de interés bancario que rija en el mercado. Con lo anterior, se quiere decir que la productividad de la inversión es superior en una empresa productiva que en el sistema financiero.

De lo anteriormente expuesto, podemos decir que, en la economía global de nuestros días, la competitividad de una empresa es la clave para el crecimiento a largo plazo y alcance de su madurez financiera. Ya sea que está se encuentre en el sector privado o en el sector público, una organización debe estar preparada para competir, no sólo por su participación en el mercado, sino también por los recursos necesarios para fabricar y distribuir productos y/o servicios que sean verdaderamente competitivos.

No podemos negar que el tema de la productividad, es hoy por hoy, uno de los más discutidos entre obreros y patrones. Ampliamente relacionado con el ámbito administrativo, laboral y productivo.

4.2 Efectos psicológicos en la productividad

La productividad, es de los temas que más preocupa a los empresarios, sin dejar de cuestionarse la razón de obtener pocos rendimientos en sus negocios. Lo cierto es, que son muchas y muy variadas las respuestas; pero un aspecto cumbre es el hecho de no considerar el aspecto humano del trabajador.

La insuficiente motivación, participación y estímulo al trabajador; son limitaciones relacionadas con la carencia de programas diseñados para obtener mejoras significativas en la productividad.

Con frecuencia, el trabajador se siente explotado, y dicho fenómeno se debe a una división exagerada de trabajo, la cual se puede resolver por medio de un enriquecimiento de las tareas.

Y si lo que queremos, es lograr un efecto positivo en el trabajador, o excelencia, de tal forma que destaquemos de otros que se dediquen a lo mismo; se debe procurar en los trabajadores, un ambiente de confiabilidad, que a su vez, implique crear: “ *consistencia, confianza, continuidad, y respeto.*”³³ Lógico es, que debemos impulsarlo, no para que trabaje más sino para que lo haga con más calidad, esto, en cuanto a producción, atención al cliente, elaboración de informes o trabajo de oficina en general:

- a) Así, el trabajador desea, encontrar en su centro de trabajo; un ambiente cordial, de respeto, que haya una adecuada integración para que todos, como equipo, logren la realización de objetivos comunes.
- b) Desea y debe estar lo suficientemente preparado, para ser competitivo, y contar con un sueldo que le permita vivir mejor.
- c) Quiere tener la suficiente disposición, por parte del patrón, para que lo escuche, y este, a su vez, los haga sentir parte de la empresa, que sepa que su participación es valiosa y considerada para mejorar fallas de la empresa.
- d) El patrón, aunque suene absurdo, debe ganarse el respeto y credibilidad de sus trabajadores. Cumpliendo lo que promete para mejorar la productividad.

³³ VELAZQUEZ. Mastretta Gustavo, Humanismo en la administración], ecafsa, 1996, México, p 165.

- e) Y, muchas veces, también requiere de comprensión, que el patrón le preste la suficiente atención individual, reconociendo su labor. Aprendiendo las necesidades específicas de cada persona.
- f) Los trabajadores, esperamos que se nos mantenga informados; comunicándonos logros, o en su caso, fracasos. Para así adquirir el compromiso de cooperar y participar para cambiar la situación.

El hombre, a través de su ingenio y creatividad, ha sido capaz de dar grandes pasos en cuanto a tecnología se refiere; en ocasiones, no somos capaces de lograr un entendimiento con vecinos, compañeros de trabajo y hasta con nosotros mismos. Lo cuál da a notar la poca preocupación que todos tenemos en el aspecto humano. Sin embargo, debemos tener en cuenta la importancia de considerar que la tecnología y el humanismo van de la mano; tal vez el hecho de no compaginarlos, es la causa de que haya un desequilibrio enorme entre ellos. Nadie puede negar que tantos problemas de marginación, corrupción, subdesarrollo, desorganización es debido al poco interés y falta de respeto que tenemos hacia nuestros semejantes o en nuestro empleo.

Es increíble que habitemos en un país tan rico; abundante de recursos climatológicos, minerales, forestales, marinos, y sin embargo seamos un país subdesarrollado. Reflejado también en cuanto a las actividades que realizamos pues: *"somos suborganizados, subadministrados y subeducados. Nuestros grandes problemas son las fallas humanas."*³⁴ Esto es cierto, pues ansiamos el fin de semana, un día de descanso obligatorio, o hasta enfermarnos para poder faltar; contrario a lo que debíamos pensar, ya que gracias al empleo que tenemos, somos útiles a la sociedad, y tenemos la posibilidad de mejorar nuestra calidad de vida.

4.2.1 Motivación en la vida humana.

La motivación, creemos, es un tema de interés universal, que le inquieta tanto al padre de familia que quiere que sus hijos saquen mejores calificaciones, al profesor con respecto a sus alumnos; como al patrón deseando que sus trabajadores laboren eficazmente. Y ejemplos hay muchos y de diversa índole; todos aquéllos que han sentido esa fuerza interna para lograr las metas que se proponen; personas que han sido grandes filósofos, destacados profesionistas, países que han llegado a ser

³⁴ Rodríguez Estrada Mauro, Motivación al trabajo, México, 1988, p 1.

grandes potencias; objetivo logrado, no cabe duda, a costa de mucha sangre, de unión, y esfuerzo.

Ya sea de forma individual o colectiva, se tiene que tener un móvil para actuar de determinada forma. Es por eso que el estudio de la motivación " *es uno de los más valiosos instrumentos para comprender la naturaleza humana y las fuerzas motrices de la conducta, y para predecir y orientar la actividad propia y ajena*".³⁵ Como vemos, el anterior comentario, encierra, a nuestro criterio, la clave para lograr una productividad efectiva en las empresas; ya que para alcanzar dicha meta no es suficiente el saber que por el trabajo realizado, recibiremos una paga; somos seres humanos, necesitamos de impulsos que nos motiven para actuar de determinada forma; muchas veces, estamos tan mecanizados, debido al constante estrés al que estamos expuestos, que realmente ya no nos fijamos metas personales, ni mucho menos en el trabajo. El decir, que basta la paga, para estar obligado a ser productivo; es un gran error, que finalmente no nos llevará a nada como personas, ni mucho menos como Nación.

Por desgracia, todos en México, estamos atravesando por una situación muy dura, con tantas alzas de precios, y más aún, la liberación de precios que forman parte de los alimentos de la canasta básica. Todo esto

³⁵ Rodríguez Estrada Mauro, ob. cit. p 14.

es una enorme carga, sobretodo, para los jefes de familia, que no cuentan con un salario suficiente para cubrir con sus gastos. Está situación tan crítica, está muy lejos de ser un motivante para cualquiera, pero, entonces debemos ser más inteligentes y a medida de nuestras posibilidades; hay que actuar para ser competitivos, cualquiera que sea la actividad que realicemos, pues juntos: estudiantes, profesionistas, técnicos, comerciantes; conformamos nuestro país, y sólo uniéndonos podremos vencer este período de transición por el que atravesamos, el caso es tener esa fuerza interna que puede cambiar al mundo. Se dice fácil, pero es todo un proceso, que patrón y trabajador deben tener el interés de obtener.

La palabra motivación viene de "motivo", y motivo viene del verbo latino moveré, con lo que nos da a entender que se trata de una razón o causa. La palabra designa una fuerza motriz; psicológica en este caso, así que su significado sería: *"el conjunto de razones que explican los actos de un individuo"*³⁶

Existen diversos tipos de motivaciones; sin embargo, sólo mencionaremos los más generales. Las primarias: responden a los impulsos biológicos como el hambre, la sed, la respiración. Y las secundarias, son

³⁶ Rodríguez Estrada Mauro, Ob. cit. p 16.

adquiridas de experiencias y son fruto de la historia individual y del aprendizaje.

Las motivaciones nacen de las necesidades, por lo tanto, las necesidades empujan y los motivos jalan. La motivación es un reflejo de la personalidad de cada uno de nosotros. *“Un aspecto importante de la educación del individuo es la concientización de las motivaciones, que a su vez posibilita el autodesarrollo, el servicio social, la productividad”.*³⁷

Hay personas que viven fastidiadas, cansadas, que nada les interesa. Así que su sistema motivacional es inconsistente por no haber definido sus valores, sus metas, ni objetivos vitales. Es importante considerar que por mucho que tratemos de cargarle las baterías a alguien, si dicha persona no tiene su propio generador, está meta sería imposible. Por lo tanto, la base para rendir mejor y estar con la mente abierta para aceptar cambios, es que nosotros encontremos, la razón por la que debemos luchar; retomando los malos momentos por los que atraviesa nuestro país, así, lo bueno de las experiencias malas que vivimos es, aprender de ellas; es cierto que el dinero no alcanza, que estamos expuestos en cualquier momento a ser víctima de la delincuencia, que nuestro gobierno pasa por

³⁷ Rodríguez Estrada Mauro, Ob. cit p 38.

alto nuestros derechos y no gobierna para el beneficio del pueblo; este País es de jóvenes, y nosotros somos los que más tarde vamos a gobernarlo y habitarlo, la fuerza debemos tomarla precisamente de estas situaciones vividas; la historia enseña; no debemos perder la esperanza de vivir mejor, debemos cambiar nuestra mentalidad y no resignarse, hay que luchar. El cambio está en cada uno de nosotros.

4.2.2 Estímulos: económicos, sociales y psicológicos.

El patrón, al enfrentarse ante la interrogativa de cómo lograr que sus trabajadores laboren mejor, se encuentra ante un mundo de ideas, que ni el mismo sabe como emprenderlas pues, es muy complejo, y más en pequeñas empresas, en vías de crecimiento, siendo una de las últimas cosas en las que se piensa, sin considerar que es de los primeros pasos que deben darse, pues más vale prevenir y no lamentarse más tarde. Además, resulta menos costoso, poner en marcha planes de productividad a través de cursos, que arriesgarse a que el trabajador descomponga máquinas por no saber el manejo adecuado, o que sufra accidentes por no seguir los lineamientos de seguridad. Aunque, al principio se visualice que altera los costos, a la larga trae grandes beneficios y se ahorra más. Pero, desgraciadamente en la mayoría de los casos no se prevé.

Hay diversas formas de motivar al trabajador; sin embargo, no queremos decir con esto que sea un solo el método que debe seguirse, pues esto va a variar, dependiendo del tipo de empleados, de empresa y potencial económico con el que se cuente. Y así, puede optarse por, recompensas de tipo monetario, entrega de reconocimientos en público, viajes; el darle una palmada en el hombro y decirle que buen trabajo; de modo que se sienta querido. En fin, todo esto va a generar resultados, siempre y cuando se adecue. Por ejemplo, un empleado que concluye un proyecto en el cual invirtió dos años, debe ser mejor recompensado que otro al cual le tomo solo unos días; y sobre todo debe ser en función del tiempo que el patrón tenga para planearla, ejecutarla y del dinero que haya de gastar. Con esto queremos decir que las motivaciones deben ir de acuerdo al trabajo realizado y la categoría del trabajador.

Un factor importante en todo esto, es la entrega de recompensas, cuando se otorga una recompensa debe ser inmediata al logro; de otra forma no logra motivación alguna. Las recompensas deben ser en forma consecuente al desempeño deseado, para que dicho desempeño se haga habitual en los empleados. Ahora, si de verdad hiciéramos conciencia en que debemos ser productivos, y que el compromiso de serlo, está en cada uno de nosotros; no ocuparíamos plazas en vano, pues muchas veces

estamos trabajando pero no nos gusta lo que hacemos, entonces es lógico que la labor diaria sea pesada, monótona, y más aún, que no tengamos la disponibilidad para colaborar con los programas y planes que haya que seguir para la buena marcha de la empresa.

Ya de una manera más formal, deben elaborarse planes en los cuales se fijen metas de productividad, de mejorar el servicio al cliente, o de ventas. En donde se señale cual es la estrategia a seguir, y muy importante, que en la elaboración de estos, colabore el trabajador. Estos planes deben cambiarse con frecuencia pues si siempre se da el mismo incentivo, terminará por perder interés.

Sin duda, un estímulo que influye en los tres ámbitos (económico, social y psicológico) es, escuchar al trabajador, que tenga voz y voto, hacerlo sentir parte de la empresa; más que nada, hacer verdadero uso de las relaciones humanas. Se debe procurar entablar una buena relación; en ocasiones tiene muchos problemas económicos, así que le será difícil, concentrarse en sus actividades. No se trata de que llegue a trabajar y actúe como una máquina más, todos somos seres humanos, y manifestamos diversos tipos de caracteres, conforme a las experiencias vividas. Y, si su actividad sólo se limita a trabajar mecánicamente, muy pronto será una

persona frustrada, y lógicamente, esa situación se refleja ante el trabajo y ante la sociedad.

4.2.3 Ambiente Laboral.

Debemos considerar que la obtención de productividad, no sólo depende de los medios de producción; también de las condiciones de trabajo y vida, del nivel de salud, así como del bienestar de los trabajadores y el de sus familias. El simple hecho de reconocer este punto nos permite tener la disponibilidad para mejorar en nuestras labores; así como despertar el interés de los patrones para actuar al respecto.

Cuando hay un equilibrio con respecto a los factores de producción y nuestros intereses personales; el resultado es, obtener una satisfacción general en todos los aspectos, sentimos confianza, motivación, y hasta nuestra salud es mejor. He ahí la importancia del ambiente laboral.

Es contraproducente que exista una mala utilización de habilidades, sobrecargas de trabajo, que no exista un control, que no haya puestos delimitados. Lo que nos trae como consecuencia, que no se delimita la autoridad, salarios injustos, inseguridad en el trabajo, relaciones

laborales conflictivas, que no se proporcionen las herramientas de trabajo, y tener un lugar desagradable para laborar. Aquí, debemos hacer uso de la psicología. El hecho de mantenerlo, lo más agradable posible, no sólo es para que los clientes vean que la oficina está bonita, sería tanto como decir, que nuestro arreglo personal es para que los demás vean que nos arreglamos, es todo lo contrario; es para sentirnos bien con nosotros mismos; nuestra empresa, es como el reflejo de cómo estamos por dentro. De igual forma es muy importante mantener el lugar de trabajo en condiciones que no sean insalubres ni que arriesguen el bienestar físico y psicológico del trabajador. Debe considerarse como un factor influyente para motivar al trabajador. A cualquiera nos motivaría, trabajar en un ambiente agradable, con un color bonito de paredes, con plantas, con el equipo necesario, con colaboradores lo suficientemente preparados como para aprender de ellos y sentir el reto de estar a la altura de estos, sin olvidarse de fomentar relaciones de cordialidad y respeto entre compañeros de trabajo. Y muy importante, es que el patrón escuche al trabajador en todo tipo de cuestiones que a este le inquieten; pues como hemos dicho, es él quien vive día a día las dificultades o necesidades en el trabajo, quien puede dar una opinión más real de que situaciones se necesitan mejorar. Obteniendo con esto, un mejor rendimiento, pues se sentirá parte de la empresa.

4.3 Seguridad y Productividad

Muchas veces, escuchamos que cuando la empresa atraviesa por problemas económicos, los primeros gastos que suprime son los de capacitación y de seguridad. Aunque con esto se comete un grave error, pues se arriesgan a ser improductivos. Regularmente, esto lo hacen las pequeñas y medianas empresas, mal estructuradas; alejando con esto, la posibilidad de crecer.

La seguridad en el trabajo no sólo se refiere al área de producción. Se trata de la protección de los recursos humanos y materiales de la empresa. Es importante tratar de evitar accidentes de trabajo, teniendo estos origen, en las deficiencias en la organización o administración de la misma. Para lograr seguridad en el trabajo, es necesaria, la capacitación, ya que así se disminuye el riesgo de cometer accidentes que nos lleven a poner en riesgo nuestro bienestar (físico y mental) o la economía misma de la empresa.

Por tal motivo, dentro de la empresa, debe haber una buena administración y seguridad, esto, con la finalidad de disminuir accidentes de trabajo y por supuesto, obtener productividad.

Cuando en un negocio existe una buena organización, salta a la vista que hay objetivos fijados, decisiones y acciones congruentes (políticas) con dichas metas, así como una adecuada definición de puestos, características y relación entre ellos, de tal forma que cada uno tenga un ámbito de autoridad y responsabilidad. Aunque esto parezca complicado, no es así, es más bien, el comienzo que debe darse para poner en marcha un negocio y es, podríamos decir, la clave para prosperar.

De tal forma que la administración, es el proceso para poder llevar a cabo dichas metas. Y si no lo creemos, basta fijar nuestra atención en empresas líderes, y veremos que tal estructura existe, y no sólo eso, es renovada constantemente, conforme a los avances de la misma, de tecnología o las demandas del consumidor.

La seguridad del trabajo tiene dos enmiendas: uno es la protección de los recursos humanos y materiales del centro de trabajo; y el otro, es desarrollar la efectiva técnica para desarrollarlo. Así que cada empresa, debe desarrollar su propia técnica, de acuerdo a sus propias características y el nivel económico que se tenga.

No podemos negar que el avance tecnológico es un propulsor de la dirección, administración, aunque implica un lento proceso de cambio de actitudes y la adopción de nuevos procedimientos que hay que seguir para evitar riesgos tanto al trabajador como a la estabilidad económica del negocio. Así que deben fijarse objetivos de seguridad, políticas de cómo evitar riesgos, y delimitar el personal a cargo.

Por lo tanto, es de importancia dicho tema, y más aún, actuar al respecto, trabajadores y patrones; a ambos les conviene que no se interrumpa la labor por imprevistos, que no haya accidentes; pues, obviamente, ocasiona una baja en la productividad, pues, aunque haya suplentes, no es lo mismo, no se tendrá la habilidad y el conocimiento del área de trabajo. Y la suficiente preparación como para prevenir dichos accidentes, procurando evitar perturbaciones funcionales de la empresa, así como la obtención de pistas para mejorar la productividad de la misma.

4.4 Aspectos negativos de la tecnología.

La creciente expansión de nuestro mercado, origina que la empresa, cambie su forma y manera de producción. Todo esto, con la finalidad de ser competitivos.

La existencia de la máquina, su perfeccionamiento, sus avances tecnológicos, han producido en esta época moderna la automatización, o sea una serie de máquinas mejor conocidas como robots, que realizan labores delicadas y peligrosas que eran ejecutadas por el hombre.

El término “robot” deriva de la palabra eslava “roba” que significa esclavo. En donde podemos mencionar que los primeros robots eran simples brazos mecánicos que funcionaban por medio de una serie de interruptores internos, los de hoy son verdaderos autómatas programados para realizar tareas múltiples, para dar a conocer cualquier anomalía y hasta dominar idiomas.

El ser humano es desplazado por un trabajador mecánico que rinde más y hace una labor menos imperfecta. El planteamiento es si seguiremos tecnificando, maquinizando, automatizando; o por el contrario, volvemos al rescate del hombre, de la criatura más extraordinaria de la creación. Probablemente las rutas converjan algún día, se crucen, se separen. La función principal de los intelectuales de hoy, ya que puede ser tarde para las generaciones futuras, es mostrar los riesgos y fijar las metas de esperanza.

4.4.1 Automatización

En la actualidad, dicho tema ha cobrado excepcional y dramático interés, en relación con el trabajo y la desocupación. Y para comenzar a tratarlo, sería bueno explicar que no existe un acuerdo unánime acerca del origen etimológico de la palabra "automación", los lingüistas suponen una mutación incorrecta del sintagma automatización, y así, unos la llaman automación y otros automatización; finalmente significan lo mismo, coinciden con lo mismo, suscitan la idea de máquinas que obedecen órdenes, desarrollan oficios, desplazan al hombre que antes cumplía las mismas tareas.

Dicho tema, presupone en cierta forma una contradicción pues por un lado la automatización destruye, subyuga, esclaviza y por otro lo ensalza, lo engrandece, lo eleva como ser superior en la categoría de los valores. Y para lograr el ascenso y así obtener la perfección en las máquinas, la técnica requiere la exactitud y luego la especialización y después en la subespecialización. Y si nos preguntamos el por que de toda esta técnica la respuesta es: *el ahorrar trabajo. Trabajo del hombre y a costa*

del hombre. Pues unos piensan que la automatización acaba con el empleo, y otros, que significa liberar de la fatiga de largas horas de trabajo.

Y es así, como a través del tiempo se da la rueda, la catapulta, la mecánica de Arquímedes, el faro de Alejandría, los instrumentos para la navegación, son pruebas elocuentes de éstos, la técnica del artesano de la edad Media llegando a su máxima expresión en el Renacimiento, Gutemberg que logra la imprenta, la aparición de las brújulas y el astrolabio, los relojes mecánicos, Leonardo De Vinci y su mundo de máquinas; finalmente, en el tercer estadio, el técnico sabe lo que es y qué requieren de su técnica. Todo esto con la misma finalidad: ahorrar trabajo al hombre.

Es la Revolución industrial, el punto de partida de la máquina que empieza a subyugar al hombre, a esclavizarlo, a ponerlo a su disposición. Y así arriban la locomotora, el automóvil, los aviones, las armas para guerrear, el radio, la televisión, las calculadoras, el átomo en trance de liberación, las bombas nucleares, los satélites artificiales, el hombre va a la luna, los robots, el ser humano manumiso de la técnica, de la máquina de la automatización. Es a partir de 1920 el vertiginoso desarrollo de la técnica influye positivamente en la industrialización: y está empieza a reclamar la automatización, concebida como el permanente y diario mejoramiento de la máquina. Todo esto lo hemos resumido en muy pocas líneas, sin embargo

ha sido un proceso muy largo que sin percatarnos ha hecho que los trabajadores mecanicen y automaticen sus movimientos, realizando el hombre sus movimientos físicos y espirituales sin reflexión, que no medite, que no sepa por qué ni para que son sus actos.

No podemos negar que el hombre es el único ser dotado de espíritu e inteligencia, de libre albedrío, por lo que jamás será desplazado por su obra: la máquina. Ya que siempre habrá labores que la máquina no podrá realizar y que será indispensable que el hombre con su ingenio y creatividad lo haga. Y como ejemplo, podemos mencionar la labor que tiene que hacer el vendedor para ganar un cliente, no sólo es el hecho de ofrecerle el producto, debe procurar entablar una buena comunicación, de tal forma que el mensaje que pretende enviar sea recibido tal cuál. No debemos olvidar que las máquinas, por más perfectas que sean, son diseñadas y fabricadas por el hombre y no dejarán de ser programadas por su inventor: el mismo hombre. De igual forma; un robot que llega a un Planeta del sistema solar, por que ha sido enviado a él, por el hombre, solamente remite datos a la tierra para que los expertos realicen estudios y obtengan conclusiones; pero no podrá suponerse la colonización de aquel planeta por iniciativa propia del autómeta

Los trabajadores del presente rinden culto al maquinismo sin adorarlo, lo reclaman para aliviar la tensión muscular y física pero son conscientes que desplazan sus fuentes de trabajo; educan a sus hijos para la técnica. Paradójicamente la gente de las grandes urbes añora el paisaje campesino; los alimentos de la huerta doméstica regresan a la mesa compitiendo exitosamente con los artículos enlatados y los sabores artificiales.

En cualquier parte, la mano de obra no es satisfactoria por ineficiente, por costosa, por los problemas inherentes a la lucha sindical y a las reivindicaciones obreras, por las cargas directas como salarios y prestaciones sociales, y las indirectas propias de las cuotas por seguridad social, a entidades gremiales, a institutos de beneficencia. Así pues, la mano de obra cara invita a la automatización, aun sin justificar su mayor costo, lo que induce a importar maquinaria y al no contar con tecnología adecuada es superar la capacidad exigida, con la contradicción obvia de una maquinaria subutilizada.

No obstante, debemos pensar que las maquinas generan nuevas formas de trabajo y que no solo revoluciona el trabajo humano, sino también a la misma empresa, la cual tendrá que recurrir a costosas instalaciones, sólo factible si se posee un fuerte capital. La disyuntiva es grande, pues se

traduce en mantenerlas o desaparecerlas. Servirse de ellas o someterse a su irracional voluntad. Las máquinas son parte del universo civilizado, en donde la tecnificación y la máquina han producido muchos beneficios de orden material y muy pocos en el terreno espiritual.

Cabe aclarar, que no estamos en contra del progreso tecnológico, al contrario; anhelamos ver de la mano al avance tecnológico con el humanismo; para que no haya más despidos ni trabajadores frustrados por sólo actuar como máquinas, ni la inconsciencia de fijar más atención en la adquisición de maquinaria o el mantenimiento de ellas que en el bienestar físico y mental del trabajador. Por lo tanto, sus efectos en el empleo no deben verse desde un ángulo negativo, dado que su utilización aumenta la productividad, y sus beneficios vuelven a invertirse y se produce el incremento de la producción de bienes y servicios, a largo plazo puede aumentar también el empleo, eliminación de trabajos monótonos y peligrosos, salarios más altos y horarios reducidos, nuevas oportunidades de empleo y una corriente de nuevos productos y servicios que brindan un nivel más alto de vida. Ya que la finalidad es precisamente el simplificar nuestras tareas y poder tener una mejor vida.

Ahora, el hecho de adquirir nuevas tecnologías, también implica que los trabajadores adquieran nuevas habilidades relacionadas con éstas.

He ahí la importancia de la disponibilidad que tengamos para ser adiestrados o capacitados, ya que es una de las armas que podemos tener para no ser sustituidos por una máquina.

Debemos pensar que muchos de los que somos trabajadores, tenemos la culpa de ser desplazados por una máquina. Hay ocasiones en que son justificables las huelgas, los paros, demandas ante abusos del patrón; pero muchas otras, se ve sólo como un pretexto para trabajar menos y recibir paga. Dichos problemas significan pérdidas para el patrón y es lógico que quiera librarse de ellos; que aunque al principio sea una fuerte inversión la adquisición de maquinaria, después requerirá únicamente para mantenimiento evitándose con ello más fugas de dinero y conflictos con gente problemática que lo único que quiere es no trabajar.

Debemos estar ubicados y actuar ante la mala situación económica de nuestro país, trabajando con empeño y dedicación; pues aunque parezca contradictorio, no sólo está escaso el empleo sino también gente que quiera trabajar. Y realmente, una persona eficiente; para el patrón representa la posibilidad de deslindar responsabilidades, sabiendo de antemano que está en buenas manos. Así que será difícil que el patrón piense en prescindir de sus servicios.

4.5 Hacia la productividad.

Una vez que hemos hablado de lo referente a productividad; desde sus conceptos relacionados con tal tema, su concepción en sí, de lo poco que encontramos en la Ley, impulsos que motivan a tal o cual conducta, de los factores que debemos tomar en cuenta para lograrlo y el desplazamiento del hombre que está provocando la tecnología. No debemos desechar ninguno; al contrario que ese cúmulo de conocimientos los unamos y tomemos lo mejor de ello, para beneficio de todos los que trabajamos y en ocasiones nos sentimos frustrados pues a veces no se nos permite o no queremos sentirnos parte de la empresa por miedo a adquirir más responsabilidades y por lo tanto, trabajar más; terminando como una máquina más, silenciosos, limitándonos a lo que bien podría hacer tal artefacto: realizar las cosas mecánicamente. Y los seres humanos, como tal, pensamos, sentimos, tenemos aspiraciones, queremos transmitir lo que llevamos dentro a través de nuestro ingenio y creatividad plasmado en nuestro trabajo. Es lamentable que día con día, esto sea menos posible; y no obstante, nos encontremos ante un tremendo problema y que es resultado de lo anterior: el despido. Siendo este, un tremendo impacto psicológico para el hombre, pues es una persona que teniendo capacidad para trabajar se le coarta ese derecho; enfrentándose a una situación que lo deja

desprotegido para que sobrevivan él y su familia; teniendo como resultado muchos problemas sociales como son el suicidio, la delincuencia, la drogadicción, el alcoholismo, el comercio ambulante. Creemos que ya no se trata de darle el buen ejemplo a los hijos, pues vivimos en una sociedad que nos está comiendo.

Es hora de que el gobierno, empresarios y nosotros mismos nos concientizemos de lo importante que es, el ser útil a la sociedad, de lo satisfactorio que sería tener un salario justo que nos permitiera una vida mejor. De que no se debe permitir, el desplazamiento de la máquina por el trabajador; pues está es creada por él mismo, siendo sólo una herramienta que debe simplificar su trabajo. De que en realidad se procure la salud física y mental del trabajador. Además de hacer más uso de las relaciones humanas.

Y precisamente, en el anterior punto, hacemos hincapié; nuestra propuesta no sólo la dirigimos al gobierno, pues erróneamente pensamos que es él, quien tiene que solucionar nuestros problemas de dinero, de inseguridad en la Ciudad, de fuentes de empleo; no obstante, es curioso, que en las propuestas que hacen los políticos para elegirlos como representantes de nuestro gobierno, ofrecen solucionar tales problemas; aunque desde nuestro muy particular punto de vista, representa una falacia;

pues tal figura política, aunque de verdad lo quiera, no es posible; no va a poder cambiar la mentalidad de millones de personas, si esas personas no queremos cambiar. En la actualidad, es necesario, que el gobierno considere promover más la educación, ya que estadísticas nos reflejan que sólo una mínima parte de la población, termina la primaria, por verse en la necesidad de tener que trabajar, lo cuál refleja, que nuestro país, tiene un nivel muy bajo de educación, de ahí, los puestos mal pagados, el desplazamiento por la máquina. No queremos que se cambie la Ley, ya la tenemos, hay que hacer un buen uso de ella.

Debemos ser realistas, un trabajador que pasa ocho horas diarias trabajando, llega a casa cansado con el ánimo de descansar o distraerse un poco, y, recurre entonces, a la televisión, a la radio. Es así, como proponemos, que con la ayuda del gobierno y empresarios, se ponga en marcha a través de medios de comunicación programas educativos o tal vez mensajes que nos induzcan a mejorar nuestra Nación por medio de nuestro trabajo y una adecuada capacitación, logrando con ello, la posibilidad de mejorar nuestra vida y la de la familia. Aunque los cortes comerciales suelen ser muy breves, con un guión adecuado y escenificado, creemos que pueden lograrse importantes avances. Y como muestra podemos mencionar muchos: la continua campaña que se hace a través de medios de difusión para vacunar a los niños como prevención de enfermedades, los mensajes

que los políticos realizan con la finalidad de votar por ellos, o los que hacen las mismas empresas televisoras para preferirlas, o tal vez, los que realizan las empresas líderes en el mercado para preferir sus productos.

Estamos tan cerca de ser testigos del nacimiento de un nuevo siglo que erróneamente se le hace publicidad como si se tratara del advenimiento de maravillosos adelantos tecnológicos. Si es cierto, va a ser trascendental vivir ese cambio de milenio, pero de que va a servir si seguimos permitiendo que las cosas sigan igual o peor. Hay que luchar juntos, trabajar duro, en lo que sea que hagamos; siempre y cuando no nos olvidemos; unos como patrones y otros como trabajadores de la importancia de las relaciones humanas.

CONCLUSIONES

PRIMERA. En la actualidad, es necesario que cambiemos de actitud, y tengamos confianza en nosotros mismos para ser capaz de lograr nuestras metas.

SEGUNDA. Todos debemos pensar sobre como y cuanto trabajamos, nuestra economía y la de la Nación; todo esto con la finalidad de iniciar un cambio, o por lo menos, tener la disponibilidad de emprender nuevos planes.

TERCERA. La relación de trabajo, como tal, produce obligaciones y derechos. Así los derechos de preferencia, ascenso y antigüedad, originan que si ya se conoce la manera de trabajar y las reglas a las que se debe estar impuesto, se prefiera a determinada persona para ocuparlo; aunque muchas veces, todo esto es contraproducente, ya que el Sindicato puede desechar a alguien de nuevo ingreso que probablemente tenga más capacidad y conocimiento al respecto. Sacrificando con esto, el nivel de productividad.

CUARTA. Debe seguirse luchando por obtener capacitación y adiestramiento; dada la urgente necesidad de ser competitivos y de incrementar los niveles de productividad. Para obtener así, la especialización y por lo tanto, el incremento de la división del trabajo; medios idóneos para obtener mayor rendimiento, evitar errores y lograr un trabajo con calidad.

QUINTA. Es a través de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, en donde podemos encontrar una posible vía para lograr más competitividad. Procurando hacer un efectivo equipo de trabajo, capaz de mejorar o renovar las deficiencias existentes de la empresa.

SEXTA. Creemos que los Sindicatos de Trabajadores, son lo que más pueden contribuir a obtener mejorías en el rendimiento del trabajador, al estar integrados por gente consciente de las necesidades, posibilidades y aspiraciones de la misma. Además de vivir día a día, las exigencias requeridas con motivo de las demandas del consumidor.

SEPTIMA. Bien sabemos que los sindicatos de trabajadores fueron creados para proteger los intereses de los mismos o coadyuvar a que haya un mejor rendimiento en la empresa. Pero, valdría la pena cuestionarse si siempre persiguen intereses comunes; obviamente no, es necesario que se

regularice esta situación, ya que suelen iniciar movimientos que implican un caos en nuestra ciudad y que afecta a gente que no tiene ninguna culpa, sin negar que también afecta la economía de nuestro centro de trabajo. Y no olvidemos, que nuestra libertad se agota hasta donde no dañemos a los demás.

OCTAVA. La Ley Federal del Trabajo, es un ordenamiento que regula de manera general las relaciones laborales y muchas veces, en su aplicación, hay enormes lagunas y se hace imposible aplicarlas al caso concreto. Para eso precisamente, tenemos al Contrato Colectivo de trabajo; el cual, su objetivo primordial es, mejorar la situación que el trabajador tiene y sus niveles de productividad. No obstante, se debe prestar suficiente atención, para tratar de frenar las exageradas peticiones que en ocasiones realiza el sindicato y que se plasman en dicho contrato; estableciendo cláusulas que perjudican la economía de la empresa y el nivel de rendimiento; ya que no debemos presuponer que el patrón tiene el dinero del mundo y sólo nos explota. Debemos cuidar su economía, pues ese hecho, nos coloca en la posibilidad de mejorar la nuestra.

NOVENA. Elemento central de la productividad es el trabajo humano, por lo tanto, se debe alejar la errónea idea de sólo prestar atención y destinar fondos al mantenimiento de la maquinaria. En cambio, se debe fijar más

atención en el aspecto humano del trabajador; de tal forma, que basándose en sus aspiraciones personales y profesionales se manejen planes tendientes a mejorar la productividad.

DECIMA. Para lograr todas las metas que se plantean en la empresa, y ser competitivo, es necesario, una adecuada organización y administración en la empresa; y así, se establezcan políticas, que éstas se lleven a cabo; y muy importante, que haya personal que vigile su realización para que diga si funcionan, y si no, cambiarlas.

DECIMAPRIMERA. Los seres humanos, siempre queremos una mayor satisfacción de nuestras necesidades, para lo cuál, siempre estamos en busca de recursos que lo permitan, sin que ello implique tanto desgaste físico. Es entonces, que recurrimos a la tecnología, olvidándonos del toque personal que deberíamos dar a nuestra labor, logrando con esto, un mayor riesgo a ser reemplazados por la máquina.

DECIMASEGUNDA. Aunado al anterior punto, está el hecho de mejorar la productividad. Así pues, se recomienda la actualización, y en su caso la renovación de equipo obsoleto.

DECIMATERCERA. No debemos olvidarnos de la seguridad del trabajador en el centro de trabajo; ya que de nada serviría el emprender nuevos planes, si a costa de ello sacrificamos el bienestar físico y psicológico de dicha persona.

DECIMACUARTA. Por lo tanto, la obtención de productividad, es un medio primordial para aprovechar los recursos que el País posee, crearnos un espíritu emprendedor y creativo. Además de colocarnos en un plano competitivo, primero localmente, luego a nivel nacional y después en el ámbito internacional.

BIBLIOGRAFIA

- 1 ARIAS, Galicia Fernando, Administración de recursos humanos, Trillas, México, 1979, 189 p.
- 2 BAILON, Valdovinos Rosalio, Legislación Laboral, Limusa, México, 194 p.
- 3 BAIN, David, Productividad: la solución a los problemas de la empresa, Mc Graw Hill, México, 1985, 281 p.
- 4 BOB, Nelson, 1001 formas para recompensar a los empleados, 2ª edición, Norma, Colombia, 1997, 141 p.
- 5 BRICEÑO, Ruíz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, Harla, México, 1985, 627 p.
- 6 BUEN DE, L. Néstor, Derecho del Trabajo, 7ª edición, porrua, México, 1989, 629 p.
- 7 CAVAZOS, Flores Baltazar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, 2ª edición, Limusa, México, 1994, 442 p.
- 8 CORNEJO, y Rosado Miguel Angel, Valores de Excelencia para triunfar, 10ª edición, grad, México, 1995, 128 P.
- 9 CUEVA DE LA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ª edición, Porrua, México, 1993, 750 p.
- 10 FERNANDEZ, Aparicio José A., Productividad del factor humano, 2ª edición, Limusa, México, 1990, 969 p.
- 11 FROM Erich, El miedo a la libertad, Paidos, Argentina, 1977, 284 p.
- 12 GARCIA, Cantú Alfonso, Productividad y reducción de costos, Trillas, 1995, 285 p.

- 13 GARCIA, P. Anselmo, Nueva Cultura Productiva y Estrategias de Productividad: desafíos para empresas y sindicatos, Friedrich Ebert, México, 1995, 221 p.
- 14 HARBISON, Frederick Harris, Metas y estrategias en el Contrato colectivo, Intercontinental, México, 1956, 131p.
- 15 HERNANDEZ, Laos Enrique, La productividad y el desarrollo industrial en México, Fondo de Cultura Económica, México, 1985, 448 p.
- 16 HERNANDEZ, Martínez A. Vicente, Desarrollo Motivacional, Nueva Imagen, 1996, 112 p.
- 17 HYMAN, Richard, El Marxismo y la Sociología del sindicalismo (Verical Isabel), México, Era, 1978, 102 p.
- 18 KEITH, Davis. Et. Al., Comportamiento humano en el trabajo, (Rosa Ma. Rosas Sanchez), Mac Graw Hill, 8ª edición, 734 p.
- 19 MENDEZ, Morales José Silvestre, Economía y la empresa, Mc Graw hill, México, 1989, 360 p.
- 20 Oficina Internacional del Trabajo, Factores Psicosociales en el Trabajo, Alfaomega, 1992, México, 83 p.
- 21 OROPEZA, Monterrubio Rafael, Creatividad e innovación empresarial, Panorama, México, 1994, 123 p.
- 22 PALOMINO, R. Teodosio A., Estabilidad Laboral y Automación, Servicios Atrio, Lima, 1972, 272 p.
- 23 PATAN, López Federico, Psicología de la Motivación, Trillas, México, 907 p.
- 24 PROCTOR, John, Capacitación, Herrero Hermanos, 1964, 206 p.
- 25 RAMIREZ, Santiago, El mexicano: psicología de sus motivaciones, 6ª edición, México, Pax México, 1959, 129 p.
- 26 RAMOS, Alvarez Oscar Gabriel, Sindicatos, Federaciones y confederaciones en las empresas y en el Estado, Trillas, México, 1991, 186 p.

- 27 REYES Ponce Agustín, Administración de personal, Limusa, México, 1974,94 p.
- 28 SILICEO, Aguilar Alfonso, Liderazgo para la productividad, Limusa, 413 p.
- 29 THURMAN J.E., Mayor Productividad y un mejor lugar de trabajo, Alfaomega, 1991, 115 p.
- 30 VAZQUEZ Martínez Heliodoro, Productividad y Seguridad en el Trabajo, Diana, México, 1992, 347 p.
- 31 ZAPATA, Francisco, El Sindicalismo frente a la Reestructuración, El Colegio de México, México, 1995, 236 p.

LEGISLACION

- 1 CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 121ª edición, Porrúa, México, 1997.
- 2 CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL EN MATERIA COMUN Y PARA TODA LA REPUBLICA EN MATERIA FEDERAL, 2ª edición, Pac, México, 1995.
- 3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO, comentada por TRUEBA URBINA ALBERTO, 78ª edición, Porrúa , México, 1997.
- 4 LEY DEL SEGURO SOCIAL, comentada por Alejandro Gerard Bertrand, Sista, México, 1990 180 p.
- 5 LEY GENERAL DE SALUD, 6ª edición, Porrúa, México, 1990 1038 p.

DICCIONARIOS

1. DICCIONARIO JURIDICO ESPASA, España, Espasa, 1991.
2. GOMEZ, De Silva Guido, Breve diccionario etimológico de la lengua Española, Fondo de Cultura Económica, 1988, p 177.

HEMEROGRAFIAS

- 1 AGÜERO DE, Mario Aguirre, "Globalización y competitividad", Revista de Contaduría y Administración, no. 179, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, trimestral, México, 1995, 60 p.
- 2 ALVARADO, Lara Gerardo A., "Intensidad - productividad en el trabajo", la práctica jurídico - administrativa, No. 78, Sicco, México, 1999, 93 p.
- 3 NAVA, Larraguivel Carlos, "Auditoría Administrativa", Revista de Contaduría y Administración, No. 81, Facultad de contaduría y administración, UNAM, trimestral, México, 1975, 157 p.

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

1. GRAY, Robert y Lester R. Bettel, Manual de entrenamiento y desarrollo personal, Diana, México, 1971.

2. RODRIGUEZ, Estrada Mauro, MOTIVACION AL TRABAJO, El manual moderno, México, 67 p.
3. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994, Diario Oficial de la Federación, 20 de junio de 1991.