

308909

29
2ej

SE
RE
2023
2023
2023
2023



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
FACULTAD DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNAM

LA PRODUCTIVIDAD Y EL CONTRATO DE TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
LEONEL OROZCO MEDINA

DIRECTOR: LIC. GONZALO URIBARRI CARPINTERO

México, Distrito Federal.

1995

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está 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 MARIA ELENA, MI ESPOSA, POR TODO SU
APOYO Y AMOR

**A LA MEMORIA DE MI PADRE, LEONEL
OROZCO ROJAS.**

**A MI MADRE PATRICIA MEDINA, POR SU
INFINITO AMOR Y DEDICACION**

**A MIS HERMANOS ANDREA Y MAURICIO, CON
CARIÑO**

A LA FAMILIA CAMACHO, DON ALFONSO,
DOÑA DELIA, ALFONSO Y CARMEN, POR
TODO EL AFECTO Y AYUDA QUE SIEMPRE ME
HAN BRINDADO.

**A MI MAESTRO Y AMIGO LIC. LUIS M. DIAZ
MIRON ALVAREZ, CON MUCHO AFECTO POR
TODA SU AYUDA Y A QUIEN LE DEBO MI
FORMACION PROFESIONAL.**

A MIS ENTRAÑABLES AMIGOS MAURICIO
RUIZ, ALFREDO BAZUA, ROBERTO SANCHEZ,
CARLOS GARZA, MANUEL MASCOT, ALFONSO
CAMACHO Y JOSE MANUEL GUAJARDO.

A LOS SEÑORES LICENCIADOS:

**LUIS TURRENT MEDINA
ANTONIO SALGADO VARGAS
LETICIA SALGADO
DAVID GUTIERREZ
SAUL ALFARO
HECTOR CERVANTES
FEDERICO GARCIA SAMANO**

MI AGRADECIMIENTO Y ESTIMACION.

INDICE	PAGINA
INTRODUCCION	1
CAPITULO I	
PRODUCTIVIDAD	
1.- Concepto	5
Consideraciones Generales	9
2.- Entorno en el México de los Noventas	16
a). Antecedentes	16
b). La Productividad y el Plan Nacional de Desarrollo	21
3.- Los "Pactos o Acuerdos".- Su validez	26
CAPITULO II	
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	
1.- Concepto	33
2.- Breve Historia de su regulación hasta nuestros días	34
3.- Regulación en la Ley Federal del Trabajo Comentarios	38

INDICE**PAGINA**

4.- Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento	46
a). Estructura	46
b). Comisiones Mixtas	50
b.1). Constitución	51
b.2). Funciones	52
c). Duración	53
d). Registro	54
5.- Crítica	55

CAPITULO III**CONDICIONES DE TRABAJO**

1. Concepto	62
2.- Salario	63
3.- Jornada de Trabajo y Descansos	66
4.- Seguridad e Higiene y Riesgos de Trabajo	71

INDICE**PAGINA****CAPITULO IV****CONVENIOS INDIVIDUALES EN MATERIA DE PRODUCTIVIDAD**

1.- El Contrato Individual de Trabajo	
a). Concepto	78
b). Elementos Esenciales	80
c). Requisitos de validez	82
d). Requisitos de forma	85
e). Pactos Permitidos	87
2.- Convenios Individuales en Materia de Productividad	90
a). La estabilidad en el Empleo	91
b). Características	94
c). Funcionamiento y Validez	99

CAPITULO V**LA CONTRATACION COLECTIVA Y LA PRODUCTIVIDAD**

1.- Breve Concepto del Contrato Colectivo de Trabajo	
a). Doctrina	106
b). Ley Federal del Trabajo	109

INDICE	PAGINA
2.- Comisiones Mixtas Ad-hoc	110
a). Estructura	111
b). Funcionamiento	113
c). Validez	115
3.- Características de los Convenios Colectivos de Productividad Temporales, Flexibles.	118
CONCLUSIONES	123
BIBLIOGRAFIA	127
APENDICE	
Proyecto de Convenio de Productividad	129

INTRODUCCION

Hablar sobre productividad en México resulta un tema relativamente novedoso, sobre todo a principios del presente Sexenio, aunque ya en las Reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en 1970 para agregarle la Fracción XIII en relación con la Capacitación y Adiestramiento, se refiere a la productividad como uno de sus objetivos.

Sin embargo, dicha reforma ha sido, hasta nuestros días, poco menos que letra muerta pues en la mayoría de los casos, las Empresas se han limitado a cumplir con un determinado requisito burocrático más y así evitar la imposición de sanciones administrativas. Así, se elaboran planes de capacitación y adiestramiento únicamente para su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mismos que nunca se llevan a la práctica, quizás por la poca importancia que se le ha dado a esta institución o por la casi nula importancia de muchísimos patrones a la intruducción de nuevas tecnologías y métodos de producción.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 fue concebida dentro de un México inmerso en sí mismo y que veía con recelo las nuevas teorías en torno a la productividad nacidas en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, con motivo

del rápido y acelerado crecimiento de la Industria de los Países de la Postguerra, en los que las relaciones de trabajo encontraron una libertad casi absoluta en la contratación de la mano de obra basada sobre principios fundamentales y sin la intensa intervención estatal.

"Uno de los signos de nuestro tiempo es el cambio acelerado en las estructuras económicas y sociales. En los umbrales del siglo XXI los equilibrios del poder en el mundo están cambiando, nuevas potencias se incorporan al contexto internacional, las agrupaciones económicas de naciones avanzan en la búsqueda de nuevos horizontes, el cambio estructural, el avance tecnológico, las corrientes comerciales, las formas de la competencia en los mercados mundiales son todos elementos de profunda transformación", reza el Marco General del Plan Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994 firmado entre los sectores Gobierno, Empresarial, Sindical y Campesino de nuestro País.

"El Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 reconoce los retos del momento histórico actual y postula a la modernización como una estrategia rectora para remover rigideces, transformar estructuras, impulsar la participación social, fomentar la competitividad de la economía, ensanchar las bases del bienestar popular y fortalecer el papel de México en el mundo", situaciones también reconocidas por el Plan Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994, lo

que implica a su vez que se está conciente del rezago económico del País y sobre todo para nuestra desgracia, del atraso en cuanto a la concientización de una cultura del trabajo basada en la productividad, la competitividad y la urgente necesidad de una reforma jurídica que dé pie a su vez a una económica.

No se puede hablar de "mover rigideces, fomentar la competitividad de la economía y transformar estructuras" si todavía encontramos en nuestra legislación Laboral que se prefiere al trabajador que tenga mayor antigüedad a aquél que demuestre tener mejores facultades para desempeñar un trabajo; sólo se puede rescindir un contrato individual de trabajo dentro de los primeros 30 días en caso de que un trabajador no demuestre las facultades o aptitudes que dijo tener para el desempeño de sus labores; capacitación y adiestramiento como una obligación exclusiva a cargo del patrón, etc. Situaciones como estas encontramos sobradas en la Ley Federal del Trabajo.

Estimamos de gran interés reflexionar acerca de la productividad y la gran importancia que el trabajo humano representa en ella, pues se plantea aquí como un cambio en las estructuras organizacionales que permitan al empleador y al trabajador, en particular o a través de un Sindicato, participar activamente en la planeación y puesta en marcha de dicho cambio.

El enfoque que se le dá al presente trabajo constituye precisamente la contratación individual y colectiva, por ser de particular interés para el que lo elabora y porque el factor humano es elemento central cuando se trata a la productividad desde una perspectiva en la contratación laboral.

Por lo tanto, trataremos acerca de las principales omisiones y defectos de nuestra legislación laboral, proponiendo en base a ella los mecanismos adecuados para lograr convenios en materia de productividad así como la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo en este sentido.

CAPITULO I

PRODUCTIVIDAD

1. CONCEPTO.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, el vocablo Productividad significa "calidad de productivo" (1).

Por su parte, el maestro Cabanellas al hablar sobre el tema, menciona que en realidad, "se está en un círculo casi vicioso, ya que el adjetivo productivo, derivado de producción, engendra a su vez este otro sustantivo de productividad, entendiéndose por ella el desempeño de la actividad laboral con resultados muy eficaces, sobre todo en la cantidad de artículos materiales." (2)

La definición adoptada por el maestro Cabanellas, concuerda en principio con la sustentada por la Organización Internacional del Trabajo, ya que se dice, la productividad no es más que la relación entre lo producido y lo insumido, sin embargo, ambos conceptos se refieren a la productividad desde un punto de vista económico, lo cual de ninguna manera

1.- Diccionario de la Real Academia Española, pp. 1069

2.- Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral Tomo I, Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968, pp. 143

es erróneo, pero al enfocarse el presente trabajo desde el punto de vista del Derecho Laboral, considero pertinente ampliar su contenido.

Independientemente de tal acepción, como se verá posteriormente, la palabra productividad tiene un carácter globalizador, ya que en sí mismo implica ideas económicas, sociales y laborales. De ahí la necesidad de buscar una definición que abarque todos estos elementos a fin de partir este estudio basado en su íntima relación con la contratación laboral.

En ese orden de ideas, en 1952 reunidos en Ginebra especialistas en materia de productividad, por iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo, adoptaron el siguiente criterio: "no es más que el cociente entre la cantidad producida y la cuantía de los recursos que se hayan empleado en la producción" (3), pudiendo ser estos recursos la tierra, los materiales, las instalaciones, máquinas y herramientas, así como los servicios del hombre, recursos que dependen unos de otros y que obviamente, varían según la naturaleza de las actividades que se realicen en cada empresa.

3.- Organización Internacional del Trabajo, introducción al Estudio del Trabajo, 2a. Edición Revisada, OIT, Suiza, 1973, pp. 12

De lo anterior, se puede decir que la productividad no sólo se refiere a la relación entre lo producido y lo que se consume, tal y como lo comentábamos en anteriores líneas, sino que tal expresión es más amplia, puesto que implica la necesidad de que los factores que intervienen en la producción (capital, tierra y trabajo) se interrelacionen a fin de proporcionar a los miembros de la sociedad los medios necesarios para la satisfacción de necesidades y, asimismo, proporcionar tanto al empleador como al trabajador, mejores y mayores beneficios, elevando así el poder adquisitivo y las oportunidades de empleo.

El Acuerdo Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994, publicado en el Diario Oficial de la Federación el veinte de junio de 1991 y que como lo veremos, es el documento a través del cual el Gobierno Federal apunta ya la necesidad de modernizar las relaciones laborales, centrandose en aspectos relativos al mejoramiento de la productividad así como a la Capacitación y adiestramiento, menciona que "el concepto productividad trasciende a la mera relación operativa entre producto e insumos y se plantea como un cambio cualitativo que permita a nuestra sociedad en todos sus niveles- hacer mas y mejor las cosas, utilizar mas racionalmente los recursos disponibles, participar mas activamente en la innovación y los avances tecnológicos, abrir cauces a toda la población para una mas activa y

creativa participación en la actividad económica y en los frutos generados en la misma." (4)

Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Comisión de Estudios de Productividad, integrada por representantes del sector público, privado y obrero, entiende por productividad lo siguiente:

"Es la capacidad de la sociedad para utilizar en forma racional y óptima los recursos de que dispone: humanos, naturales, financieros, científicos y tecnológicos; retribuyendo equitativamente a los factores que intervienen en la generación de la producción, para proporcionar los bienes y servicios que satisfacen las necesidades materiales, educativas y culturales de sus integrantes, de manera que mejore cuantitativa y cualitativamente el bienestar social y económico de dicha sociedad." (5)

Como se puede observar de la definición transcrita, se pone de manifiesto el carácter integral y objetivo del concepto productividad, en donde se hace referencia a lo apuntado en líneas anteriores, esto es, a la relación existente entre los factores que intervienen en la

4.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Programa Nacional de Capacitación y Productividad, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de junio de 1991, pp. 10

5.- Boletín Información Dinámica de Consulta, Sección Laboral, 15 de julio de 1987, Año 11, No. 30, México, 1987, pp. 1144

producción, así como en proporcionar a estos los satisfactores necesarios para elevar su nivel de vida.

A la luz de lo citado, considero que la definición de productividad adoptada por la Secretaría del Trabajo Previsión Social constituye la mejor opción para de ahí, partir el presente estudio sobre lo que sin lugar a dudas será el tema más debatido en el México de los noventa y que jugará un papel importante en las negociaciones contractuales en el campo laboral, amén de ser uno de los puntos principales que deberán tomarse en consideración para la formulación de una probable reforma a la Ley Federal del Trabajo.

CONSIDERACIONES GENERALES

Antes de ahondar en el tema de la elevación de la productividad, es necesario hacer mención a las condiciones previas para su aumento, precisándose en primer plano la acción conjunta y ordenada de los sectores de la comunidad que intervienen en la producción de bienes y servicios, esto es, gobierno, empleadores y trabajadores, por lo que hablaremos acerca de ellos, basándome principalmente en lo expuesto por el texto elaborado por la Organización

Internacional del Trabajo, denominado Introducción al Estudio del Trabajo. (6)

Es necesario considerar desde éste momento, que la política de productividad no debe estar enfocada sobre las bases de una imposición por parte del Estado, sino por el contrario, tanto empresarios como trabajadores deben estar concientes de la necesidad de ser más productivos, a fin de competir con éxito en mercados nacionales e internacionales.

El Programa Nacional de Capacitación y Productividad, en cuanto a este punto, habla sobre un factor de importancia particular, siendo éste la necesidad de crear una conciencia colectiva sobre eficiencia y calidad. Los países que cuentan con altos niveles de productividad han hecho de ésta un valor social altamente apreciado, inculcado desde las etapas tempranas de la vida humana, enseñado en forma sistemática durante el proceso de escolarización y transmitido con el ejemplo familiar y laboral. *"En el caso de México, aun no existe una conciencia colectiva de productividad, entendida no como una forma de ser coercitiva o impuesta por la necesidad, sino como una forma de conducta orientada a la realización plena de las facultades humanas y al aprovechamiento óptimo de los recursos."*(7)

6.- Organización Internacional del Trabajo, Introducción al Estudio del Trabajo, 2a. Edición Revisada, OIT, Suiza, 1973

7.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994, publicado en el Diario Oficial de la federación el 20 de junio de 1991, pp. 17

El papel del Gobierno no resulta menos importante, ya que es quien puede y debe crear condiciones favorables a los esfuerzos de los empleadores y de los trabajadores, con miras a la elevación de la productividad, para lo cual se precisa, en primer lugar, lo siguiente:

a).- Disponer de los programas equilibrados de desarrollo económico;

b).- Adoptar las medidas necesarias para mantener el nivel de empleo; y

c).- Tratar de crear oportunidades de empleo para los desempleados y para los que pudieran quedar sin empleo, como consecuencia de mejoras de la productividad en determinadas industrias.

En este sentido, el Pacto para la Estabilidad, La Competitividad y el Empleo, firmado en la Residencia Oficial de los Pinos por los Sectores Obrero, Campesino, Gobierno y Empresarial el 20 de octubre de 1992, dentro de sus tesis y lineamientos apunta que "El Gobierno Federal así como los gobiernos estatales y municipales, por su parte, buscarán impulsar los logros de los sectores productivos a través de la adecuación continua de la regulación, y el mejoramiento de su administración y funcionamiento. Asimismo, procurarán

incorporar a la economía formal a quienes se encuentran al margen de la misma."

Asimismo, establece "que la Política a instrumentar será congruente con la consecución de los objetivos señalados en materia de estabilización y productividad, con objeto de consolidar las bases para un crecimiento sostenido, siendo imperativo también una mayor disciplina en el ejercicio presupuestal que signifique reducciones adicionales al saldo del débito público."

Los aspectos mencionados no bastan para lograr una política basada en la productividad, siendo necesario a su vez, planear un proceso educacional de trabajadores y de empleadores, para adquirir una mentalidad productiva; implantar incentivos que motiven a los trabajadores para involucrarse en este proceso y crear una estructura jurídica tendiente a establecer los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, adecuada a los principios consagrados en la legislación laboral.

En este sentido, es importante destacar que para lograr los objetivos de productividad, es menester el apoyo que brinde el Gobierno a través de los caminos o vías que se han mencionado, siendo de particular importancia lo relativo a la capacitación de los trabajadores.

Sin embargo, esto no significa que la capacitación sea el único factor que intervenga en la productividad, ya que ello nos llevaría a identificarlo con sólo uno de sus elementos. *"La productividad se identifica también con la tecnología, la organización, la administración, el ambiente de trabajo, los valores de los individuos, el control económico existente, entre otros."* (8)

En efecto, es clara la necesidad de capacitar al trabajador con el objeto de que produzca mejor y mayor cantidad en el menor tiempo posible, lo que influye en su propio beneficio, al estar en posibilidades de obtener un mejor ingreso, por lo que es imperativo la instrumentación de acciones tendientes a la educación, tema del que trataremos en los siguientes capítulos.

Como se advierte, la función que los Gobiernos puedan asumir en éste proceso es vital, pero como lo comentábamos anteriormente, es imprescindible la acción conjunta entre trabajadores y empresa. Los primeros, a través de la disposición que tengan hacia la implementación de sistemas de productividad, los cuales beneficiarán en forma directa tanto en su educación, como sobre todo, en mejores oportunidades de empleo y por ende, en la obtención

8.- Boletín de Información Dinámica de Consulta, Editorial Expansión, Sección Laboral, 15 de julio de 1987, Año 11, No. 30, México 1987, pp. 1145

de mejores salarios, pero quien a mi juicio es el que juega un papel predominante en éste proceso por su tarea de inspección, evaluación y búsqueda de creación de óptimos programas de productividad, es la empresa, toda vez que "ella debe ocuparse de que los recursos se aprovechen al máximo y se combinen de la manera que rinda la mayor productividad posible." (9)

La Empresa, a través del Estudio del Trabajo, esto es, el estudio de métodos para simplificar el trabajo e idear métodos más económicos de hacerlo que permite su medición para determinar el tiempo que debe llevar, estará en posibilidades de instrumentar los medios necesarios para crear los planes tendientes a una mayor productividad.

No basta con desarrollar medidas tendientes a simplificar el trabajo e idear métodos más económicos para hacerlo, sino que la Empresa necesita una política real, sana y consciente de la necesidad de implementar modelos de productividad e introducir buenas condiciones y relaciones de trabajo a través de una adecuada dirección de empresa, ya que es dicha área la encargada de la observación y estudio de las técnicas de trabajo para que, partiendo de ello, se conjunten todos y cada uno de los elementos que he mencionado y que

son, sin duda, los necesarios para estar en posibilidades de crear una ideología de productividad.

De lo comentado en el presente apartado, se puede decir que la productividad abarca los siguientes ámbitos:

1.- **ECONOMICO**, que se traduce en la modernización de esquemas socio-económicos, a través de una mayor competitividad del aparato productivo frente al exterior; creación de un sistema de regulaciones económicas que aliente la actividad eficiente de los particulares y permita la concurrencia de todos en las actividades productivas; un uso adecuado y eficiente de tecnología tanto propia como externa.

2.- **SOCIAL**, que implica el incremento de la productividad para impulsar el nivel social, elevando así el bienestar y condiciones de vida.

3.- **HUMANO**, en donde el concepto productividad trasciende a la mera relación operativa entre producto e insumos, permitiendo que trabajadores y patronos participen activamente en la innovación de métodos para el trabajo, así como en los avances tecnológicos, donde la capacitación juega un papel fundamental.

2.- ENTORNO EN EL MEXICO DE LOS NOVENTAS.

a). ANTECEDENTES

Con motivo de la presente política de desarrollo y de la apertura económica de nuestra Nación y en general del mundo entero, a principios del año de mil novecientos noventa, el Poder Ejecutivo Federal divulgó un programa dirigido a la capacitación y la productividad, documento al que ya he hecho referencia (supra pp. 2), intentando con éste preparar la formación de los recursos humanos para su incorporación a la actividad económica, mejorar la rentabilidad de las empresas, el poder adquisitivo de los trabajadores y de la economía en general.

Para ello, se proponen en el Programa cinco estrategias o áreas prioritarias, partiendo del punto indispensable que se basa en el impulso significativo a la productividad, como medio para aprovechar con plenitud los recursos que el país posee, desatar el potencial creativo de los mexicanos, fortalecer la competitividad económica y consolidar las bases para acceder a nuevos estadios de bienestar, reconociendo el papel fundamental que los recursos humanos desempeñan en el cambio tecnológico.

Las áreas estratégicas u objetivos que plantea el Programa, son las siguientes:

a).- Importancia determinante de la educación en la productividad, reconociendo que es a través de ella, inculcada y fomentada desde los primeros años de la vida, como se establecen las bases del desarrollo cognoscitivo, las capacidades intelectuales, culturales, laborales y organizaciones.

b).- La capacitación permanente de los recursos humanos, planteándose como un medio esencial para la actualización, superación o readaptación ocupacional de la fuerza de trabajo, sin perder de vista que la capacitación no es el único y primordial factor para la productividad.

A mayor abundamiento, el Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo del que ya he hablado (supra pp. 12) se refiere acerca de esta importantísima tarea, al decir que "a través del Instituto Nacional de Solidaridad, se consolidará el Programa de Capacitación para la Solidaridad obrera", lo que definitivamente implica que el Gobierno reconoce la importancia que este factor implica en la productividad.

En este sentido, vemos como el Programa adopta en parte lo anotado en cuanto a la importancia de lo que se ha llamado "El Estudio de Trabajo", ya que acepta que la flexibilidad en los procesos de adaptación, tanto en los niveles operativos y técnicos como en los administrativos y gerencias, requerirá de un enorme esfuerzo de capacitación, simultáneo con la búsqueda de mecanismos que retribuyan de manera clara la contribución de la mano de obra a la productividad. Esto se logra a través del estudio que realice la empresa, a nivel Dirección, de los procesos empleados para el trabajo, su mejoramiento y rendimiento, para la "participación creativa de los trabajadores y estimular su motivación en las tareas productivas" (10) vía invenciones y apoyo económico.

c).- Otra área prioritaria la constituye la formación y desarrollo de una conciencia sobre productividad y calidad, así como la conformación de un entorno social propicio a la formación de actitudes y valores orientados a estimular la participación y creatividad, promoviendo el uso más racional de los recursos, por lo que se plantea asimismo el desarrollo de un movimiento nacional de calidad y productividad.

10.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Programa Nacional de Capacitación y Productividad, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de junio de 1991, pp. 18

Para lograr lo anterior, es necesaria definitivamente la participación constante y permanente de todos y cada uno de los sectores que componen al ámbito empresarial, promoviendo la discusión de métodos y procedimientos así como la difusión de experiencias, a fin de contribuir a la creación de un ambiente de estímulo a la productividad.

d).- Mejoramiento significativo de las condiciones en que se realiza el trabajo.

En cuanto a éste punto, prefiero reservar mi comentario en virtud de que más adelante se tratará con más detenimiento el tema sobre las condiciones de trabajo, como un importante eslabón en la contratación laboral, no sin antes advertir su trascendencia, como lo propone el Programa, para crear una conciencia de productividad.

e).- Por último, lo referente al Programa de Solidaridad, punto éste que a mi juicio significa no sólo un área prioritaria, sino el engolamiento de los demás objetivos, pues implica la participación activa del sector privado, social y gubernamental en las tareas tendientes a una elevación del nivel de vida nacional.

Por lo tanto, se puede decir que el sentido medular del Programa es el siguiente:

- Educación como requisito para un desarrollo pleno de los recursos humanos.

- Capacitación y su papel esencial en el campo de la productividad.

- El impulso de un movimiento nacional sobre productividad y calidad.

- Mejoramiento de las condiciones de trabajo.

- En base al programa Solidaridad, proporcionar educación y capacitación a los sectores más necesitados de la sociedad y, en general, a toda persona económicamente activa o que vaya a incorporarse a ello.

El objetivo del Programa "se traduce en una reestructura de fondo sobre el aparato productivo nacional y los sistemas educativos nacionales, que permitan alcanzar un grado de competitividad adecuado dentro del marco de la nueva concertación internacional en la fabricación y comercialización de bienes y servicios"(11),

11.- Boletín Información Dinámica de Consulta, Editorial Expansión, Sección Laboral, 10 de octubre de 1990, Año V, No. 111, México 1990, pp. 1440 a 1445

independientemente de la consiguiente elevación de vida del trabajador y de los beneficios que esto trae consigo para la empresa.

b). LA PRODUCTIVIDAD Y EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO.

Al ser el Estado el conductor y promotor de la vida en comunidad de un pueblo, es necesaria su ordenación bajo esquemas que aseguren a sus gobernados una óptima protección a sus derechos, en torno a los principios de legalidad y seguridad jurídica que como tal, está obligado a respetar y hacer que se respeten.

En tal virtud, es imperativo que se establezcan las líneas de acción del Gobierno, indicando los objetivos, estrategias y resultados que se pretenden con la implantación de una política determinada, todo lo cual se encuadra dentro de lo que se ha llamado Planeación, siendo ésta "una actividad del Estado y en general de toda organización que es necesaria para establecer prioridades conforme a una escala de valores o de cuestiones políticas en la que se determine qué es lo que se debe alcanzar, cómo se debe alcanzar y qué medios se deben utilizar para obtener esas finalidades que pueden ser a corto, mediano o largo plazo." (12)

12.- Acosta Romero, Miguel, 2o. Curso de Derecho Administrativo, Ed. Porrúa, México 1989, pp. 637

Siendo la Planeación una técnica de actuación de magnitud global sobre la actividad económica por parte del Poder Público del Estado, desde la entrada en vigor de la Constitución Política de 1917, encontramos antecedentes en donde se establecen ya prioridades y objetivos en materias tales como la educación, justicia social, agraria, laboral y de recursos naturales, lo que significa que desde entonces la política nacional se ha venido encauzando sobre la tesis de la planeación de la actividad estatal.

No es sino hasta 1982, cuando surge ya como tal el Plan Nacional de Desarrollo, "como resultado del Plan Básico de Gobierno y la Plataforma Electoral elaborada por el Instituto de Estudios Políticos, Económicos y Sociales del Partido Revolucionario Institucional, en donde se establecen los objetivos nacionales, la organización de los programas de trabajo y los instrumentos para lograrlo durante el sexenio 1982-1988." (13)

A raíz de la creación como tal del Plan, fueron reformados los artículos 25, 26, 27 y 73 Constitucionales a fin de "realizar la mejor estimación de los recursos nacionales, facilitar la apreciación de las necesidades existentes y la formulación de planes y programas de acción

13.- Op. Cit., pp. 653

que ordenen y racionalicen el desarrollo de las actividades conferidas al Ejecutivo Federal." (14)

Los artículos 25 y 26 fueron reformados a fin de reafirmar la participación del Estado Mexicano en el desarrollo económico y social, estableciendo los principios normativos de su conducción, haciendo el primero hincapié sobre el fomento, coordinación, orientación y planeación de las actividades que demande el interés general, concurriendo al desarrollo económico nacional, con responsabilidad social, el sector público, social y privado a fin de contribuir al desarrollo de la nación.

Asimismo, se hace ya referencia al impulso y apoyo a las empresas tanto del sector social como privado de la economía, sobre criterios de equidad y productividad.

Por su parte, el artículo 26, concretamente constituye el fundamento del Plan Nacional de Desarrollo, estableciendo lo siguiente:

"Artículo 26. El Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la

democratización política, social y cultural de la Nación.

Los fines del proyecto nacional contenidos en esta Constitución determinarán los objetivos de la planeación. La plantación será democrática, mediante la participación de los diversos sectores sociales recogerá las aspiraciones y demandas de la sociedad para incorporarlos al plan y los programas de desarrollo. Habrá un Plan Nacional de Desarrollo al que se sujetarán obligatoriamente los programas de la Administración Pública Federal..."

El artículo 73 fue reformado a fin de agregarle las fracciones XXIX-D y XXIX-E, por las que se faculta al Congreso de la Unión para legislar en materia de planeación nacional del desarrollo económico y social, así como programar, proporcionar, concertar y ejecutar las acciones de orden económico.

Con base en lo anterior, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (15) la Ley General de Planeación, que tiene por objeto "ser el medio a través del cual sea posible la instrumentación de los procedimientos de

Planeación, Conducción, Coordinación y Orientación de la actividad económica por parte del Estado, así como la evaluación y control de los programas de desarrollo integral del país a que alude el artículo 276 (sic) de la Constitución." (16)

En ese orden de ideas, teniendo como fundamento a la Constitución y a la propia Ley General de Planeación, fue publicado el 14 de agosto de 1990 en el Diario Oficial de la Federación, el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, integrado por siete capítulos, siendo el que nos interesa para éste estudio, el capítulo sexto cuyo título es "Acuerdo Nacional para el mejoramiento del nivel de vida".

La estrategia global en este punto se apoya en el aumento de la productividad para impulsar los avances en el mejoramiento social, para lo cual se plantean las siguientes cuatro líneas de acción:

1.- Creación abundante de empleos bien remunerados y protección y aumento del poder adquisitivo de los salarios y de los trabajadores;

2.- Atención a las demandas prioritarias del bienestar social;

3.- Protección al medio ambiente; y

4.- Erradicación de la pobreza extrema.

Asimismo, se plantea en el Plan la creación de empleos productivos y la protección del nivel de vida de los trabajadores, lo que se producirá sobre la base de la estabilidad económica, de una creciente inversión ampliadora de la oferta de empleos, de los avances en la productividad y del estímulo a la participación de los trabajadores en el proceso de cambio económico.

Un aspecto de gran importancia que no podía estar al margen del Plan, lo constituye el tema de la capacitación, insistiéndose en la necesidad de mejorar y ampliar la educación y fortalecer aquélla, con el objeto de aumentar sobre bases reales la productividad y promover el aumento de las remuneraciones reales, lo que ha sido recogido, como se ha visto (supra pp. 7) por el Acuerdo Nacional de Capacitación y Productividad, tema central del presente trabajo.

3. LOS "FACTOS" O "ACUERDOS".- SU VALIDEZ

El presente tema resulta de particular importancia para éste estudio, toda vez que al ser una línea de acción

prioritaria del gobierno Federal la elevación de la productividad, la competitividad y el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores, al suscribirse el Pacto de Solidaridad Económica y el Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico, se intenta dar validez a los acuerdos celebrados entre el ejecutivo federal y las organizaciones sociales y privadas del sector económico nacional.

Los múltiples fines del Estado lo obligan a la celebración de numerosos actos jurídicos de derecho público y de derecho privado, requiriendo la colaboración de los particulares y los de otros entes públicos, a fin de hacer más eficiente la acción de la Administración Pública. Estas formas de acción son en algunos casos unilaterales y en otras, se recurre a las formas contractuales, que tienen su antecedente en la teoría general de las obligaciones del derecho privado.

Tanto en el derecho civil, como en el Derecho Administrativo, los términos de convenio y contrato se emplean como sinónimos y se les comprende la misma definición.

Así, el artículo 1792 del Código Civil para el Distrito Federal define al convenio como el acuerdo de dos o más personas, para crear, transmitir, modificar y extinguir obligaciones y el Artículo 1793 del mismo ordenamiento,

expresa que los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.

Ahora bien, dentro de la esfera del Derecho Administrativo, citando al maestro Andrés Serra Rojas (17), *"el Derecho Administrativo actual, no con adecuada precisión, viene extendiendo el campo de los convenios administrativos, como parte de la Administración concertada. Hay convenios inter-administrativos y convenios entre la administración y los administrados, que no tienen el carácter de contratos."*

Es precisamente dentro de estos convenios, en donde se encuadra la celebración de los Pactos o Acuerdos entre la Administración Pública y los diversos sectores que componen al aparato productivo, esto es, obreros, campesinos y empresarios, puesto que como se verá, no revisten las características necesarias para considerarlos como típicos contratos administrativos, ya que estos son *"una obligación bilateral, sinalagmática, en la que una de las partes es la Administración pública con las prerrogativas inherentes a su condición jurídica, y la otra un particular o una entidad pública, destinada a realizar determinados fines o relaciones, sometidos a ciertas reglas particulares exorbitantes, entre ellas la forma que deben revestir y la de*

17.- Serra Rojas, Andrés, Derecho Administrativo, Decimoprimer Edición, Tomo II, Ed. Porrúa, México 1982, pp. 487.

estar sometidos, en su caso, a la jurisdicción contencioso administrativa." (18).

Podría pensarse que los Acuerdos o Pactos son verdaderos contratos administrativos, tomando en consideración que a través de estos se asegura el régimen de los servicios públicos o la realización de los fines del Estado, siendo elementos básicos el interés general o la utilidad pública. Sin embargo, atendiendo a los elementos característicos de los contratos administrativos, definitivamente no pueden considerarse como tales, ya que dichos requisitos lo son el interés general, como causa del mismo; el servicio público, como objeto; la forma, como requisito esencial; la desigualdad de las partes; la jurisdicción especial; la especialidad legal y, los modos y requisitos que determinen las leyes.

Como es obvio, los Acuerdos o Pactos no tienen como objeto un servicio público, entendiéndose por tal en la doctrina del Derecho Administrativo, "una actividad creada con el fin de dar satisfacción a una necesidad de interés general que de otro modo quedaría insatisfecha, mal satisfecha o insuficientemente satisfecha, y aunque la idea de interés público se encuentra en todas las actividades estatales y la satisfacción de los intereses generales no es monopolio del Estado, lo que distingue al servicio público es

18. Op. Cit., p. 487

que la satisfacción del interés general constituye el fin exclusivo de su creación"(19), sino que su objeto consiste específicamente en la consecución de determinados objetivos que pueden ser de índole económica, laboral o de cualquiera otra.

Independientemente de lo anterior, tampoco requieren de una forma como requisito esencial, no gozan de jurisdicción alguna y mucho menos se está ante una desigualdad de las partes signantes.

Por lo tanto, se trata aquí de verdaderos acuerdos celebrados mediante una Administración concertada, ya que "la administración hecha para mandar, necesita imperiosamente negociar, una vez descubierto que con poder mandar no basta en muchos casos. Desprovista de la equívoca mística de que ha querido rodearse, la Administración concertada marca un camino que va a ser forzoso recorrer o, por lo menos, explorar en los próximos años, puesto que ya no cabe seguir ignorando por más tiempo que la Administración negocia y que la negociación se ha convertido en un instrumento imprescindible en la tarea de administrar."(20)

19.- Fraga, Gabino, Derecho Administrativo, Vigésimasegunda Edición, Ed. Porrúa, México 1982, pp. 243 y 244

20.- Serra Rojas, Andrés, Derecho Administrativo, Décimaprimer Edición, Tomo II, Ed. Porrúa, México 1982, pp. 488

Expuesto lo relativo a su naturaleza jurídica, a continuación trataremos lo relativo a la fundamentación Constitucional, de la celebración de los Pactos o Acuerdos.

A nivel Constitucional, si bien es cierto que no existe expresamente el fundamento para la celebración de estos acuerdos y mucho menos existe disposición en cuanto a su validez, el artículo 26 ya comentado, dispone que al ser la Planeación Nacional democrática, mediante la participación de los diversos sectores sociales, se recogerán las aspiraciones y demandas de la sociedad para incorporarlas al plan de desarrollo, lo que supone, en principio, la posibilidad de que mediante la intervención de tales sectores, se establezcan las líneas de acción de la política nacional.

No obstante lo anterior, al tratarse de consensos entre los sectores obrero, campesino, público y privado con el objeto de conducir la política nacional tanto en el ámbito económico como laboral, no crean derechos u obligaciones para las partes signantes, sino únicamente compromisos a nivel de guía y apoyo al Gobierno Federal.

Atendiendo a lo anterior, al no constituir derechos u obligaciones los Pactos o Acuerdos celebrados entre el Ejecutivo Federal y las organizaciones obreras, campesinas y empresariales, no puede dárseles la cognotación de convenios,

por lo que se puede concluir que jurídicamente carecen de validez.

Sin embargo, de facto, adquieren gran importancia ya que es a través de los mismos, como hasta ahora se ha venido concertando una política laboral que tienda al mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores, a la productividad, a la calidad y competitividad, así como a la modernización del esquema nacional de Capacitación y adiestramiento, lo que se implementará en un futuro seguramente con la urgente necesidad de modificar la Legislación Laboral vigente.

Tomando en consideración las líneas de acción y estrategias planteadas por el Plan Nacional de Desarrollo, el Estado deberá favorecer a un clima de confianza a través de reglas claras de aplicación general, es decir, de correctas leyes que eviten el casuismo y la discrecionalidad, lo que se traduce en la necesidad de incorporar a la Ley Federal del Trabajo las tesis sobre productividad y no sólo mediante la celebración de acuerdos o programas, ya que al ser estos simples concertaciones, no implican obligación jurídica alguna.

CAPITULO II

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

1. CONCEPTO.

En el conjunto de las obligaciones patronales, excepción de la que constituye la esencia de la relación laboral (prestación de un servicio personal y subordinado a cambio del pago del salario), la mayor importancia e interés social se atribuyen a la capacitación y al adiestramiento, ya que implican una obligación trascendental en la medida en que tanto una como otra, son el instrumento para que el trabajador, sirviendo mejor a la empresa pueda obtener mayores ingresos y, en general, contar con mejores posibilidades de ascenso.

Capacitación, "es la acción de capacitar, esto es, hacer a uno apto, habilitado para alguna cosa." (21), mientras que adiestramiento, de acuerdo al Diccionario de la Real Academia significa enseñar, instruir.

Por lo tanto, capacitación se refiere a la preparación del trabajador para el desempeño de una actividad de nivel más alto de la que constituye su trabajo habitual,

21.- Nestor de Buen L., Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1976, pp. 295.

mientras que adiestrar significa perfeccionar al trabajador en el desempeño de su actividad encomendada.

2. BREVE HISTORIA DE SU REGULACION HASTA NUESTROS DIAS

Capacitar y adiestrar a los trabajadores en México no es una actividad nueva, ya que existen referencias históricas que datan de la época Colonial, en donde ya se registran actividades en esta materia.

El método de instrucción para el trabajo, originalmente consistía en que una persona, experimentada en determinado oficio o actividad, instruía a un aprendiz en dicha labor, con el propósito de impartirle conocimientos y desarrollarle habilidades, por lo tanto, aunque debe considerarse a este sistema de aprendizaje como elemental, puede afirmarse que ya existía un proceso de instrucción para adaptar a los individuos a su actividad productiva.

Desde entonces, la capacitación y adiestramiento como procesos de enseñanza-aprendizaje, han evolucionado al ir surgiendo nuevas técnicas pedagógicas y didácticas que han encontrado su aplicación en ellos. Asimismo, el crecimiento de la industria a fines del siglo pasado e inicios del presente, provocó que la actividad de capacitar y adiestrar

la mano de obra se formalizara, pues comenzaba a existir fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos que originaban la tecnología y la expansión de las empresas.

"Por ello, fueron apareciendo diversas disposiciones legales que pretendieron reglamentar el fenómeno. En 1870, el Código Civil incluía un capítulo destinado al aprendizaje; en 1931, la Ley Federal del Trabajo destinó su título Tercero al Contrato de Aprendizaje; con la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, se suprime el Contrato de Aprendizaje y se establece, a través de la fracción XV del Artículo 132, la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores." (22)

Sin embargo, dichas disposiciones no dejaron de ser un principio retórico, fundamentalmente porque no existía, ni existe, la contraprestación legal que exigiera su observancia, por lo que en la década de los años setenta, se inicia una etapa de desarrollo en relación a estas materias, ya que el concepto de educación; los nuevos enfoques para el desarrollo de los recursos humanos, así como las aspiraciones de orden personal y social, adquieren gran significación al comenzarse a detectar deficiencias en el aparato productivo

22. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Manual de Capacitación y Adiestramiento, Ed. Popular de los Trabajadores, México 1981, pp.22

nacional, debido al acelerado avance tecnológico y a la gran cantidad de mano de obra no calificada.

Ante esta perspectiva, se elevó a rango Constitucional el derecho obrero a la capacitación y adiestramiento (23), con lo cual se modifica a su vez la Ley Federal del Trabajo, reformas que entraron en vigor a partir del primero de mayo de 1978.

Mediante decreto del 21 de diciembre de 1983 (24), se reformó y adicionó la Ley Federal del Trabajo en lo relativo a las reglas de capacitación y adiestramiento, cuya esencia consistió en la supresión de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), organismo desconcentrado, que en el texto nuevo aparece sustituido por la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social. De hecho, las funciones encomendadas a la UCECA, han sido atributivas a la Dirección General de Capacitación y Productividad.

La capacitación y adiestramiento implican un reto para los mexicanos, ya que siendo una garantía en favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios,

23.- Decreto por el que se adiciona la fracción XII y se reforma la fracción XIII, ambas del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978.

24.- Publicado en el Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1983

dependen de la participación de todos y cada uno de los individuos involucrados en los procesos productivos.

Esto es, "si el país necesita mayor productividad, una mejor calidad de vida de los mexicanos; mano de obra suficientemente calificada y en general, un bienestar social, político y económico con la finalidad de aspirar a un desarrollo integral como nación, es imperativo que estrategias como la capacitación y el adiestramiento sean verdaderos factores que provoquen el cambio en los individuos a los cuales se dirigen." (25)

Así, en el Programa Nacional de Capacitación y Productividad se habla de que la capacitación permanente de los recursos humanos adquiere particular relevancia en el contexto de la modernización y constituye la segunda área estratégica del propio Programa. "Ante las necesidades de cambios profundos en las estructuras productivas, en los esquemas de organización y en las tecnologías en uso, la capacitación se plantea como un medio esencial para la actualización, superación o readaptación ocupacional de la fuerza de trabajo; no sólo de aquella que habrá de incorporarse a la actividad económica, sino de la que ya se

25. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Manual de Capacitación y Adiestramiento, Ed. Popular de los Trabajadores, México, 1981, pp.23

encuentra activa y que habrá de tomar parte en las transformaciones económicas que ya están en curso."(26)

El desarrollo conlleva a una serie de cambios en los sectores productivos, uno de ellos, es la modificación tecnológica, cuyo avance requiere que los trabajadores estén en aptitud de operar mecanismos y aparatos que las necesidades de los procesos del trabajo requieren, lo que se logrará únicamente con un sistema idóneo de capacitación y adiestramiento, adecuado a la exposición de motivos de la Reforma Legal de 1978, esto es, que el sistema de capacitación y adiestramiento propuesto por la ley, deba ser eminentemente participativo y estar dotado de flexibilidad, a fin de que pueda adaptarse por sí y oportunamente a los cambios sociales.

3. REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- COMENTARIOS.

La Ley establece, en el Artículo 132 fracción XV, esto es, en el capítulo correspondiente a las obligaciones de los patrones, proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

26.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Programa Nacional de Capacitación y Productividad, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de junio de 1991, pp. 18

Por su parte, dedica la Ley un capítulo completo, el III Bis, a la regulación de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, cuyas principales disposiciones serán comentadas.

El Artículo 153-A, dispone en términos generales - al igual que la fracción XV del 132 - 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, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este aspecto, la Ley incurre en una clara contradicción. Por una parte dispone que la capacitación y el adiestramiento es una obligación exclusivamente a cargo del patrón y, por otro lado, dispone que para cumplir con esta obligación, deberán integrarse Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, mismas que se forman con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, lo que implica que ambas partes deberán, de común acuerdo, establecer las bases para la formulación de los planes y programas respectivos, por ende, si no llegaran a un acuerdo para su establecimiento, el patrón estaría imposibilitado para cumplir con la obligación que le impone la Ley.

Por lo tanto, la capacitación y adiestramiento implican la obligación tanto de patrones como de trabajadores, aquellos de proporcionarla y los otros de recibirla. En este orden de ideas, en el ensayo publicado en el Boletín de Información Dinámica de Consulta (27) con respecto al desglose temático sobre los proyectos de reformas a la Ley Federal del Trabajo planteados por los sectores obrero y empresarial, se apunta ya la necesidad de que la capacitación y el adiestramiento sean una obligación tanto para el patrón como para el trabajador y se oriente hacia la productividad del individuo.

Por otra parte, el artículo 153-E, dispone:

"La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe,

en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo."

Al respecto, considero que la capacitación o adiestramiento no necesariamente debe impartirse dentro de la jornada de labores, por las siguientes consideraciones:

1.- Capacitar al trabajador dentro de su jornada de labores, presupone una pérdida potencial del trabajo requerido para satisfacer la producción, toda vez que en esos momentos, no se cuenta con su fuerza de trabajo.

Es por ello que la capacitación debe impartirse fuera de las horas de labores, en donde el trabajador está alejado de cualquier perturbación en cuanto al trabajo a realizar y como consecuencia, estará en mejores aptitudes de asimilar los conceptos brindados, para después, aplicarlos al trabajo cotidiano.

2.- En todo caso y atendiendo al concepto de adiestramiento, esta acción sí puede llevarse a cabo dentro de la jornada y más aún, debe forzosamente impartirse ahí, ya que es cuando el trabajador una vez capacitado, aplica sus conocimientos y está en posibilidades reales de mejorarlos.

El maestro Francisco Ramírez Fonseca, comentando éste precepto, menciona que "la capacitación fuera de la

jornada de trabajo, debe generar el derecho a un pago adicional en favor de los trabajadores, sobre todo cuando se trate de capacitación para el mismo puesto desempeñado por el trabajador." (28)

No comparto el punto de vista del Maestro Ramírez Fonseca, ya que el propio artículo autoriza a que patrón y trabajador pacten otra forma para su impartición, dentro de la cual, está la posibilidad de brindar la capacitación, por ejemplo, en días de descanso o fuera de la jornada normal de labores, sin que ello implique necesariamente un pago extra.

A mayor abundamiento, siendo indispensable al tratar el tema de productividad -concepto que inclusive menciona la Ley en el artículo 153-F inciso IV, como uno de los objetivos de la capacitación- la necesidad de capacitar y adiestrar, así como ser objeto de ello, no vemos el fundamento para que proceda el "pago adicional" ya que, un sistema basado en tal sentido, repercute en beneficio del trabajador, estando en aptitudes de acceder a mejores niveles dentro de la organización o bien, incorporarse a una fuerza de trabajo bien capacitada.

En el mismo orden de ideas, con respecto al artículo 153-M, al ser el Contrato Colectivo un pacto

28.- Ramírez Fonseca, Francisco, Ley Federal del Trabajo Comentada, 5a. Edición, Editorial Pac, S.A. DE C.V., México 1985, pp. 61

celebrado entre empresa y trabajadores, no vemos el por qué de que la capacitación y el adiestramiento sea una obligación única para el patrón.

El artículo 153-G dispone que, en el caso de trabajadores de nuevo ingreso que requiera de capacitación inicial para el empleo que van a desempeñar, prestarán sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los Contratos Colectivos de Trabajo.

Atendiendo a lo anterior, será lícito celebrar un contrato individual de trabajo en el que se prevea, como causa especial de terminación de la relación de trabajo, el hecho de que el trabajador no demuestre, mediante los exámenes idóneos y una vez brindada la capacitación, tener aptitudes para el puesto que va a desempeñar. Por ello, es necesario que patrón y trabajador, en base a las características de cada fuente de trabajo, desarrollen nuevas formas de diálogo a efecto de analizar el tema de la productividad, examinando y estudiando así líneas de acción para mejorar y elevar los sistemas actuales de capacitación para el trabajo.

Importante vía para conseguir lo anterior, lo constituye la Contratación Colectiva, a través de la cual los sectores obrero y empresarial deberán promover sistemas de

capacitación por cada rama de industria, en donde todo interesado pueda acudir para recibir los conocimientos básicos acerca de las actividades que en un futuro desarrollara, con lo que, a mi juicio, se obtendrán mejores niveles de reclutamiento para los trabajadores de nuevo ingreso.

En relación con lo anotado, el artículo 153-K establece la posibilidad de creación de los "Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento", siendo éstos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y facultados para proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.

Desgraciadamente en la práctica ocurre que en virtud de la variedad de requisitos establecidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para el registro de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, el auxilio de estos Comités resulta casi nulo ya que las empresas, en la mayoría de los casos, opta por presentar planes sencillos para cumplir únicamente con el requisito legal.

Por otra parte, considero que dichos Comités deben gozar de plena autonomía y no ser considerados como auxiliares de una determinada Dependencia, ya que son éstos

quienes tienen el deber de estudiar, evaluar, buscar y decidir los sistemas idóneos de capacitación a constituirse en cada rama industrial, al ser integrados precisamente por los sujetos involucrados en tal proceso: patrones y trabajadores.

En todo caso, tomando en consideración que dentro de las funciones de todo Gobierno se encuentra la de crear las condiciones idóneas para hacer efectivas acciones tendientes a la capacitación de la fuerza de trabajo, podrá la Secretaría del Trabajo orientar a las partes interesadas a efecto de instrumentar verdaderos planes globales de capacitación y/o adiestramiento vía los Comités, pero insistimos, sin que éstos deban ser considerados como organismos auxiliares.

En síntesis, habrá de crear consciencia dentro de los sectores obrero y empresarial en cuanto a los beneficios y necesidades de la capacitación y el adiestramiento, creando asimismo nuevas modalidades en estos aspectos, eliminando trámites burocráticos para convertirse en un instrumento eficaz, para con ello poder hablar sobre una elevación de la productividad.

4. PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

La obligación originaria a cargo de las empresas acerca de proporcionar capacitación y adiestramiento tiene su fundamento en la Fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los planes y programas de capacitación y adiestramiento se basan en el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo, al disponer que la capacitación y el adiestramiento deberá impartirse conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores, aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

a). ESTRUCTURA

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 153-Q de la Ley, todo plan de capacitación y adiestramiento deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y

VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

En este sentido, la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha emitido los "Criterios para la Formulación de los Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento"(29), en los que se contiene la estructura en base a la cual, patrones y trabajadores deberán formular los planes para su posterior registro y que a continuación se comentarán.

29.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Oficio Número 01006, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 10 de agosto de 1984

Como se ha visto, un plan se integra por varios programas, los cuales pueden ser específicos o generales. Serán específicos, aquellos que se refieran a un puesto de trabajo particular de la empresa y que pueden ser impartido por un instructor interno y/o externo. Los programas generales, son aquellos referidos a un determinado puesto de trabajo, con la diferencia de que éstos son impartidos siempre por instituciones registradas, esto es, por instructores externos a cuyos programas se pueden adherir las empresas.

Por lo tanto, el plan y los programas que lo integran, podrán ser estructurados de tres distintas formas:

- 1.- Mediante el desarrollo de programas específicos con instructores internos y/o externos;
- 2.- Mediante la implementación de programas generales, a los cuales se adhiere la empresa; o bien,
- 3.- A través de la combinación de ambos.

Tal y como lo disponen los criterios expedidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los patrones pertenecientes a una misma rama de actividad económica del

país, podrán estructurar planes y programas para su establecimiento común, disponiendo también que, en el caso de empresas en las que se encuentre vigente un contrato colectivo de trabajo, deberán efectuar los ajustes necesarios en sus respectivos contratos, a fin de que exista congruencia entre lo dispuesto por estos y el sentido, forma y alcance del plan y programas a aplicarse. Esto, siempre y cuando dentro del texto del contrato colectivo de trabajo se formulen los planes y programas ya que de lo contrario, resulta sobrante que se tengan que adecuar.

Por otra parte, cabe señalar la incongruencia de lo dispuesto por los Criterios, puesto que, para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social proceda al registro de los planes, es requisito indispensable presentarlos en los formatos preestablecidos para ello y, por otra parte, disponen tales Criterios que cuando las empresas de una determinada rama formulen sus planes para su implantación común, deberán ajustar sus contratos colectivos para que exista congruencia, lo que supone la posibilidad de formular los planes en documento distinto al establecido para ello por la propia Secretaría.

Una vez definida la implementación de planes generales, específicos o bien de una combinación de ambos, deberán referirse dichos planes a los puestos de trabajo existentes en la empresa y contener el nombre de los cursos

y/o eventos que se impartirán; los objetivos que se persiguen con su establecimiento, así como su contenido temático y la duración, en total de horas, de cada uno de ellos.

Por último, deberán contener el nombre de los instructores ya sean internos o externos, siendo en este último caso necesario mencionar el registro que les haya otorgado la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en congruencia con lo que dispone el artículo 153-C de la Ley, ya que *"las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social"*.

b). COMISIONES MIXTAS

Como su nombre lo indica, las Comisiones Mixtas se integran por igual número de representantes por parte de la empresa y de los trabajadores, tal y como lo establece el artículo 153-I de la Ley.

No se especifica de manera alguna sobre el número de representantes que deben de integrar la comisión, sino que esto se reserva a las necesidades propias de cada empresa, lo cual considero correcto, ya que son éstos los que tienen los conocimientos necesarios en cuanto a los niveles de trabajo,

variedad y complejidad de los procesos productivos, así como en la naturaleza de la maquinaria y equipos empleados.

En cuanto a la duración en el cargo de los miembros de la comisión, aunque la ley no lo prevé, en relación con el artículo 153-Q fracción I, puede decirse que la duración en el cargo será de por lo menos cuatro años, toda vez que dicho precepto dispone que los planes y programas deberán referirse a periodos no mayores de cuatro años.

Sin embargo, insistimos en que la integración de la comisión así como la designación de los representantes y su duración en el cargo deben, en todo caso, ser competencia exclusiva de cada centro de trabajo.

b.1). CONSTITUCION

Una vez integrada debidamente la Comisión, deberá reunirse a efecto de elaborar el acta constitutiva de la misma, ya que esto permitirá la elaboración, discusión y aprobación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.

El plazo para su constitución varía, según se trate de empresas en las que rija contrato colectivo de trabajo o en aquellas en que no se tenga implementada tal forma de Contratación laboral. En el caso de estas últimas, el

artículo 153-O dispone que dentro de los primeros sesenta días de los años impares, se deberá informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre su constitución y bases generales conforme a las cuales se sujetará su funcionamiento.

Tratándose de aquellas empresas en las que rija contrato colectivo de trabajo, aunque la Ley no hace mención específica en cuanto al plazo para su constitución, aplicando análogicamente el artículo 153-N, se desprende que el plazo para su constitución será dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, puesto que tal precepto hace mención al plazo para la presentación de los planes para su aprobación y, para poder elaborarlos, es requisito sine qua non que se tenga integrada previamente la Comisión Mixta.

D.2). FUNCIONES

Las funciones primordiales de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, tal y como lo establece el artículo 153-I de la Ley, consisten en vigilar la instrumentación y operación de los sistemas de capacitación implantados en la empresa.

Derivado de ello, también les competará la elaboración de propuestas tendientes a procurar la óptima capacitación de los trabajadores así como el perfeccionamiento de los métodos y sistemas.

Como se puede observar, estos órganos colegiados son los canales idóneos para la investigación, análisis, proposición, seguimiento y evaluación de los sistemas que se hayan implantado en materia de capacitación y adiestramiento y como lo apunta el Dr. Miguel Borrel Navarro, *"las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento son los órganos en cada empresa, en los que descansa el éxito o fracaso de estas enseñanzas"*(30) o por lo menos, esto es lo que en realidad debiera suceder, ya que al ser uno de los fines primordiales de la capacitación el incrementar la productividad, patronos y trabajadores tienen el deber de fomentar las medidas idóneas al respecto.

c). DURACION

Conforme a lo que establece el artículo 153-Q fracción I, los planes y programas deberán referirse a periodos no mayores de cuatro años.

30.- Borrel Navarro, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, 2a. Edición, Editorial Pac, S.A. DE C.V., México 1990, pp. 230

A mi juicio, el objetivo por el cual el legislador consideró un período de cuatro años, fue el de tener un control, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sobre la obligación patronal de capacitar a sus trabajadores, lo que definitivamente considero un gran error, puesto que la capacitación y el adiestramiento deben ser actividades permanentes en las empresas.

En síntesis, la capacitación no debe encuadrarse dentro de un determinado período para su implantación, sino que debe asumirse como una tarea permanente de actualización, motivación y superación profesional y como un sistema cambiante y actualizable en función de la tecnología, especialmente en nuestros tiempos.

d). REGISTRO

Una vez elaborado el plan y programas, deberán presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su aprobación y posterior registro, el que se otorgará siempre y cuando cumplan con todos los requisitos que ya se han apuntado, atento a lo que disponen los artículos 153-N y 153-O.

El plazo para su presentación varía según se trate de empresas en las que rija un contrato colectivo, en cuyo

caso será dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato. En aquellas en las que no rige un contrato de tal naturaleza, el plazo será dentro de los sesenta días de los años impares.

Una vez presentados los planes ante la Secretaría, ésta cuenta con un plazo de sesenta días hábiles ya sea para aprobarlos o bien, para disponer se efectúen las "modificaciones pertinentes", como lo establece el artículo 153-R. En cuanto a este punto, resulta imposible que la autoridad conozca los procedimientos y métodos de trabajo de cada empresa a fin de ordenar "modificaciones pertinentes" a los planes. En todo caso, las modificaciones deberán referirse en cuanto a la omisión de alguno de los requisitos señalados por la ley o bien, en los Criterios emitidos por la Secretaría en esta materia.

5.- CRITICA

Las omisiones e imprecisiones de la Ley en cuanto a esta importante institución son variadas, por lo que se tratará de resumirlas a continuación.

I. Como requisito esencial, la Ley omite establecer la obligación por parte del trabajador de ser sujeto de capacitación y/o adiestramiento, puesto que el artículo 134

solo hace referencia a que esta tarea es única y exclusivamente una obligación patronal.

II. Como consecuencia de lo anterior, no existe causal específica de rescisión de la relación de trabajo, en el caso de que un trabajador se niegue a recibir la capacitación y/o el adiestramiento, lo que definitivamente va en contraposición en primer lugar, a la importancia que reviste dicha institución y, por otra, en cuanto al establecimiento de políticas basadas en la productividad, máxime que con ello se eleva el nivel de vida y cultural del trabajador.

A mayor abundamiento, esto también va en contra de los propios objetivos que la capacitación persigue y que se encuentran consagrados en la Ley, es decir, se contrapone al mejoramiento de la productividad.

Sin embargo, a mi juicio, resultaría válido rescindir el contrato al trabajador que se niegue a recibir los cursos de capacitación que el patrón imparta, pues en términos del Artículo 153-H Fracción I, es obligación "asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento". Por lo tanto, con fundamento en los Artículos 32 y 47 Fracción XV de la Ley Federal del Trabajo podrá rescindirse el contrato.

III. En relación con lo anotado en el inciso anterior, la forma en que se encuentra estructurada la capacitación en la Ley, lejos de incrementar la productividad, se ha convertido en un mero formalismo para los patrones.

Tanto la gama de requisitos establecidos en la Ley y en los Criterios de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, han llevado a las empresas a cumplir simplemente con un trámite más, a efecto de evitar posibles sanciones por incumplimiento a la Ley.

En la práctica, los planes que se presentan para su registro distan mucho sobre la verdadera capacitación que se imparte en el centro de trabajo, pero ¿por que se llega a este extremo? Por la sencilla razón de que si no se cumplen con los formatos y requisitos establecidos para el registro de los planes, la Secretaría del Trabajo negará la autorización y su consiguiente registro.

Lo anterior, inclusive ya ha sido tomado en consideración por el Programa Nacional de Capacitación y Productividad al hablar, dentro del capítulo respectivo al limitado desarrollo de la capacitación, que "el cumplimiento del requisito legal en esta materia se convierte en un formalismo en diversos grados, entre los diferentes estratos

de empresas" (31) y por otra parte, en cuanto a los alcances del Programa, se indica la imperiosa necesidad de "la eliminación de trabas en los marcos reglamentarios, como elemento esencial en la productividad". (32)

Como se puede observar, queda de manifiesto la vigencia de adecuar las normas referentes a la capacitación, dentro de un marco tendiente a la elevación de la productividad, la calidad y eficiencia en el trabajo, máxime que esta institución atañe tanto a empleadores como a trabajadores. En otras palabras, supone un derecho y una obligación comunes.

IV.- En relación con los derechos de preferencia y ascenso, el artículo 159 dispone que, cuando el patrón haya cumplido con la obligación de capacitar a sus trabajadores en caso de existir alguna vacante, deberá preferirse a aquel que sea apto y tenga mayor antigüedad.

En mi opinión, tal disposición no se adecúa a los supuestos objetivos de la capacitación mencionados por el artículo 153-F y en especial, el relativo al incremento de la productividad, ya que pueden existir trabajadores con un alto grado de capacidad y si no cumplen con el requisito de la antigüedad, la vacante será ocupada por otro que, en la

31.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de junio de 1991, pp. 16

32.- Op. Cit. pp. 11

mayoría de los casos, no posee la educación y aptitudes necesarias para el puesto a cubrir.

Por lo tanto, considero válido que en cualquier supuesto, se prefiera al trabajador que demuestre tener mejores aptitudes y conocimientos para ocupar la vacante.

V.- En relación con lo comentado en el inciso II, la Ley no hace referencia alguna al procedimiento a seguir cuando un trabajador que asiste a los cursos y exámenes de capacitación y adiestramiento, no los aprueba.

Considero, al igual que lo comentado en dicho inciso, que deberá incluirse como causal específica de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el supuesto comentado, en virtud de que supone una obligación a cargo del trabajador el ser sujeto de capacitación, por un lado y por otro, aprobar los exámenes correspondientes y más aún, la fracción I del Artículo 134 de la Ley Federal del Trabajo dispone que es obligación de los trabajadores cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables y obviamente, la capacitación es una norma aplicable al caso.

Esto es así, porque el propio artículo 153-H establece que es obligación del trabajador asistir puntualmente a los cursos, atender las indicaciones de las

personas que impartan la capacitación y presentar los exámenes de conocimientos y aptitud que sean requeridos.

Por lo tanto, si el trabajador se niega a asistir a tales cursos, incurre en un incumplimiento en sus obligaciones.

VI.- En cuanto a la obligación de presentar para su registro o "modificaciones pertinentes" los planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Ley no hace mención alguna en cuanto a los medios de defensa de las empresas o bien, de los trabajadores, cuando la Secretaría decide no otorgar el registro o proponer modificaciones ociosas.

CAPITULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

Independientemente de la importantísima función que representa la capacitación y el adiestramiento para lograr esquemas basados en la productividad, conviene hablar ahora sobre las condiciones generales en base a las cuales se desarrolla el trabajo.

En este orden de ideas, el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994 al hablar sobre la tendencia de la productividad y sus factores limitantes, dispone, entre otras líneas de acción, un movimiento nacional de calidad y productividad, en donde se enfatiza que las condiciones en que se realiza el trabajo y las condiciones de vida del trabajador, influyen de manera directa en su potencial productivo.

Por ello, se tratará aquí sobre tales condiciones de trabajo, analizando cada una de ellas y proponiendo estrategias para que con base en ellas, se pacten convenios a nivel individual o colectivo basados en la productividad.

1.- Concepto.

Las condiciones de trabajo han sido definidas como "las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo"(33) aunque no se refieren a beneficios en favor de los trabajadores, "aún cuando en lo esencial, tengan ese carácter"(34) implicando también en algunos casos prerrogativas patronales, como por ejemplo, el derecho patronal a prolongar la jornada en casos de siniestro o riesgo inminente que peligre la existencia de la empresa, como lo dispone el Artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo.

En síntesis, las condiciones de trabajo "constituyen el núcleo del estatuto laboral y el jurídico, porque son las causas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proponen un ingreso decoroso."(35)

En virtud de la importancia que las Condiciones de Trabajo revisten para los siguientes temas, conviene

33.- Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta Edición, Ed. Porrúa, México 1978, pp.263

34.- Buen Lozano, Nestor de, Derecho del Trabajo Tomo II, Séptima Edición Actualizada, Ed. Porrúa, México 1987, pp.137.

35.- Op. Cit. pp.138.

mencionar lo que al respecto establece la Ley Federal del Trabajo y siguiendo el orden que emplea, se clasifican como sigue:

- I. Jornada de Trabajo
- II. Días de Descanso
- III. Vacaciones
- IV. Salario
- V. Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

Sin embargo, en el Capítulo respectivo, no incluye otros conceptos que en mi opinión, deberían formar parte del mismo, como lo son los Derechos y Obligaciones de trabajadores y patronos, la Capacitación y el Adiestramiento, los Derechos de Antigüedad, ascensos y los Derechos derivados de las Invenções, así como a la seguridad e higiene en el trabajo que *"en conjunto, también integran las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo"*(36) y, asimismo, todas estas integran precisamente el objeto del contrato de trabajo, como requisito esencial del mismo y todos los beneficios negociados a favor del sector laboral vía la contratación individual.

2.- Salario

En términos de lo que dispone el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

36.- Op. cit. pp. 141 y 142

Por su parte, el Artículo 85 establece que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de la propia Ley y asimismo, dispone que para fijar su importe se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Como se desprende de los preceptos legales antes señalados, el salario es la remuneración que recibe el trabajador por parte del patrón en virtud del trabajo desempeñado y para fijar su cuantía, se debe de tomar en cuenta la cantidad y la calidad del trabajo.

Es aquí precisamente donde el factor productividad y sus consecuentes beneficios juega un papel primordial en la contratación, ya sea individual o colectiva, pues el monto del salario va a depender precisamente de la cantidad y calidad de los bienes o servicios que produzca la empresa, pues como ya ha sido analizado, la productividad engloba en sí misma a la calidad.

El Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994 hace referencia a la estrecha vinculación que existe entre la remuneración al trabajo (salario) y la productividad.

"Por una parte, la percepción que se forma el trabajador sobre la valoración que se da a su trabajo, a través de la remuneración que recibe, constituye un factor esencial de la productividad y un elemento que puede actuar como limitante o estímulo de la misma. Por otra, el fortalecimiento de las remuneraciones está condicionado por las posibilidades del entorno económico y por la propia evolución de la productividad"(37).

Por lo tanto, es imperativo hacer de las remuneraciones verdaderos estímulos que incentiven al trabajador a producir más y con una mejor calidad, esto es, estimular el esfuerzo productivo y por otra parte, garantizar que las ganancias obtenidas de este esfuerzo se vean reflejadas en sus percepciones.

A fin de lograr lo anterior, es necesario que cada centro de trabajo estudie y analice, conjuntamente con los trabajadores o en su caso con la Organización Sindical existente, los esquemas de remuneración para que de acuerdo con las características de las actividades de cada uno, puedan encontrarse formas que contribuyan a la motivación y estímulo del trabajador, reflejen adecuadamente su contribución a la productividad y garanticen la equidad

indispensable en la distribución de los beneficios que de su mejoramiento se obtengan.

Así, dependiendo siempre de las actividades que se realicen en cada centro de trabajo, se han diseñado mecanismos para el pago de los beneficios que reporte una mejor productividad, como por ejemplo, el pago de un porcentaje respecto de lo producido o bien, de lo vendido; bonos por concepto de la supresión del ausentismo, etc..

3.- Jornada de Trabajo y descansos.

Este tema ha venido siendo de particular discusión e importancia tanto para los patrones como para las organizaciones obreras, pues se ha venido discutiendo mucho sobre la necesidad de reducir la jornada de trabajo a una menor a 48 horas semanales, aunque considero que lo importante no estriba en la reducción de la jornada, sino en el tiempo para descanso, para que el trabajador reponga sus energías.

Por jornada de trabajo, dispone el Artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, se entiende el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, definición que en principio se adecúa a la que los doctrinarios del Derecho del Trabajo han expuesto al

respecto, siendo ésta "el lapso de tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible, jurídicamente, para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material"(38).

Por su parte, el Artículo 59 de la Ley establece la posibilidad de que, patrón y trabajador, fijen la duración de la jornada de labores, sin que pueda exceder de los máximos señalados en la propia Ley y asimismo, dispone que podrán repartir las horas de trabajo a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado por la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Vemos pues, que la Ley Federal del Trabajo deja a la voluntad de las partes el establecimiento de las horas durante las cuales el trabajador debe de prestar sus servicios, siempre y cuando no exceda de los máximos que ella misma prevé y así, se puede pactar válidamente una jornada diaria mayor de ocho horas (tratándose de jornada diurna), con el fin de permitir el reposo del sábado y domingo completo, lo que ocurre frecuentemente para el caso de empleados en oficinas y en general, para todos aquellos que realizan un trabajo intelectual.

La Ley también regula que tratándose de jornada continua de trabajo, el patrón debe de conceder al trabajador

un descanso de media hora por lo menos, cuyo objetivo es precisamente que disponga del tiempo necesario para que descanse y reponga sus energías para emplearlas en el proceso productivo.

Cabe destacar al respecto, que la Ley Federal del Trabajo no ha cotemplado dos casos que de hecho existen en cuanto al tiempo de descanso. El primero de ellos, es el relativo a aquéllos trabajos que por su propia naturaleza, deben desempeñarse de forma continua, como por ejemplo, un fogonero.

El otro caso, lo representan los trabajadores que no necesariamente realizan una actividad física, sino que deben estar al pendiente de un establecimiento, v.gr. los porteros o veladores.

En estos dos casos, es obvio que el trabajador no puede tomar tiempo para descanso o alimentos y por ende, la media hora mínima que señala la Ley Laboral para ello debe de computarse como tiempo efectivo de trabajo, al tenor de lo que dispone el Artículo 64 y en consecuencia, este tiempo se computará como extraordinario, debiéndose pagar tal y como lo establecen los Artículos 67 y 68 de la Ley.

En mi opinión, esta disposición lejos de fomentar contrataciones que tengan por objeto un aumento en la

productividad, en ocasiones producen efectos negativos tanto para el propio trabajador como para el patrón.

En efecto, si un trabajador no puede salir de la fuente de trabajo para tomar sus alimentos o bien, para descansar y reponer sus energías, necesariamente tendrá que laborar siete horas y media diarias, tratándose de jornada diurna; siete horas tratándose de jornada mixta y de siete horas y media en la jornada nocturna, pues el Artículo 61 establece para cada una de ellas como máximo ocho horas, siete horas y media y de siete horas, respectivamente.

La solución que se ha intentado dar a este problema, es que al trabajador se le cubra ese tiempo como extraordinario, sin limitación de días a la semana, aunque se contraría lo que dispone la fracción XI del artículo 123 Constitucional y el artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, ya que estos preceptos no permiten que diariamente y sin interrupción, se labore tiempo extra que exceda de 9 horas a la semana.

También, en muchas empresas se han implementado más turnos para evitar el pago del tiempo extraordinario y cumplir con una jornada máxima de labores, aunque esto trae consecuencias económicas directas para ella, pues implica cubrir el salario de todo un turno.

Las consecuencias negativas que todo ello trae aparejado, son obvias, porque incluso se despierta en los trabajadores la ambición de rolar turnos a fin de obtener el pago de tiempo extraordinario y sobre todo, resulta perjudicial para su propia salud, todo lo cual repercute directamente en la productividad.

Tal y como lo establece el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994, es necesario armonizar la aspiración de los trabajadores a periodos de descanso que permitan su plena recuperación fisiológico y psicológica, así como la posibilidad de llenar otros aspectos de su vida personal, familiar y social y la necesidad de resolver tales cuestiones sin generar costos económicos y sociales que no puedan sustentarse en una dinámica consistente en los niveles de productividad.

La importancia de este tema no se centra simplemente en la reducción de la jornada diaria o semanal, sino que apunta más bien a la relación que debe de existir entre el tiempo efectivo laborado y el tiempo de descanso y así, cada centro de trabajo deberá buscar las alternativas necesarias para el cumplimiento de su actividad propia y que desde luego, repercutirá en una mayor satisfacción de los intereses de los trabajadores al estimularlos en su eficiencia.

4.- Seguridad e Higiene y Riesgos de Trabajo

Al igual que el tema de la jornada de trabajo, la Seguridad e Higiene representa un importantísimo factor que interviene en forma directa con el proceso productivo y obviamente, con la búsqueda de sistemas basados en la productividad, ya que ésta depende en mucho del ambiente en donde el trabajador desarrolla sus funciones y si éstas son óptimas. No es posible producir calidad, si las condiciones de trabajo no son de calidad.

"La seguridad industrial debe existir en toda empresa, no solamente por imperativo de la ley, sino porque así conviene al empresario por dos motivos principales: 1. se crea un ambiente de tranquilidad entre el personal y la productividad aumenta y 2. se evita que ocurran siniestros, que normalmente tienen epilogos costosos dramáticos"(39).

Como lo expone el maestro de la Cueva (40), la Seguridad e Higiene representa el conjunto de normas que imponen a los trabajadores y patronos deberes públicos-jurídicos, para la protección de los mismos trabajadores, esto es, la Higiene del trabajo, está orientada a prevenir las causas de las enfermedades profesionales, y en general, a

39.- Aguirre Martínez, Eduardo, Manual de Seguridad e Higiene, Editorial Trillas, México, 1985, pp. 5
40.- Cueva, Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, México 1966, Editorial Porrúa, pp. 129.

tutelar la salud de los trabajadores y la seguridad del trabajo, encaminada a evitar las causas de los accidentes.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción XV, así como la Ley Federal del Trabajo en su artículo 132 fracción XVI, establecen la obligación de todo patrón de observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad así como a instalar, de acuerdo con los principios de Seguridad e Higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban de ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador y así mismo, la fracción XVII, dispone que debe de cumplir con las disposiciones de Seguridad e Higiene que rigen las leyes y los reglamentos para prevenir accidentes y enfermedades.

En términos de lo anterior, el 5 de junio de 1978 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que establece el conjunto de normas tendientes a procurar la seguridad de todo centro de trabajo, así como el establecimiento de las medidas pertinentes para ello.

El artículo 188 de tal reglamento, dispone que la responsabilidad de la seguridad e higiene en el trabajo, corresponde tanto a las autoridades como a los trabajadores y

patrones y para su organización y funcionamiento, deben de constituirse comisiones en cada centro de trabajo.

Para la integración y funcionamiento de estas comisiones, el capítulo III del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, establece precisamente los requisitos que deben de contener dichas comisiones, que en resumen, son los siguientes:

a).- Deben constituirse dentro de un plazo no mayor a 30 días a partir de la fecha de iniciación de las actividades y ser registradas ante las autoridades competentes.

b).- Deben de integrarse con igual número de representantes obreros y patronales y deben funcionar en forma permanente.

c).- Estas comisiones deben de colaborar con las autoridades del trabajo, con las sanitarias y con las instituciones de seguridad social, en la investigación de las causas de accidentes y enfermedades de trabajo, y deberán promover la opción de las medidas preventivas necesarias.

d).- Se dispone también que el patrón debe de permitir a los representantes, que dispongan, dentro de su

jornada de trabajo, del tiempo necesario para el desempeño de sus funciones en la comisión.

Al respecto, como lo expuse al hablar de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, no necesariamente tales funciones deben desempeñarse durante la jornada de trabajo, sobre todo si se intentan establecer mecanismos basados en la productividad.

Por lo tanto, dada la naturaleza e importancia que reviste la seguridad e higiene, estimamos que incluso las funciones de la comisión puedan desarrollarse con posterioridad a la jornada, sin que esto pudiera implicar el pago de tiempo extraordinario, pues se insiste, en la relevancia que este tema tiene para la consecución de contrataciones individuales o colectivas tendientes a lograr una mayor productividad.

e).- Las comisiones de Seguridad e Higiene tienen el deber de promover la orientación e instrucción para los trabajadores en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Es importante destacar que en nuestro país, el conocimiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo es muy limitado, lo que lleva a tener frecuentemente riesgos de trabajo, tal y como se reconoce en el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1994.

Se dice que mientras en los países desarrollados la tasa de estos riesgos se sitúa alrededor del 2% anual, en México es cuatro veces superior, esto es, ocho de cada cien asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social sufren un riesgo de trabajo cada año.

Esto es obvio, si se considera la poca capacitación que recibe el trabajador tanto para el trabajo que va a desarrollar y en relación a cuestiones de seguridad e higiene, de ahí que ya se haya planteado en el capítulo que antecede la imperiosa necesidad de capacitar a los trabajadores tanto en el trabajo que desempeñan como en cuestiones de relevancia particular, como lo es la seguridad e higiene en el trabajo.

"Desde luego, la principal manera de despertar el sentido de la seguridad, con todas las peculiaridades de la conducta humana, será mediante la educación y adiestramiento en este campo: es decir: desarrollar en el trabajador las habilidades necesarias para que efectúe su labor de manera técnica aplicando la práctica que haya obtenido y que procurará ampliar constantemente. El enseñar a hacer bien la labor es también enseñar a comportarse dentro de la seguridad porque una labor ejecutada correctamente debió efectuarse con seguridad" (41).

También es importante destacar, como lo hace el programa en cuestión, que desafortunadamente existe un frecuente desconocimiento por parte de las empresas, respecto de las normas legales sobre esta materia.

Posiblemente la gran variedad de normas particulares que han sido expedidas al efecto, es lo que hace que muchas empresas desconozcan su reglamentación, por lo que propongo aquí que por conducto del propio gobierno, con la participación activa de las organizaciones obreras y patronales, se establezcan y organicen cursos sobre estos temas, con la finalidad primordial de evitar accidentes de trabajo, que es precisamente uno de los objetivos de la seguridad e higiene.

f).- Asimismo, las comisiones deben de sesionar por lo menos una vez al mes, levantando acta de cada sesión en la que se asentará la información relativa al mes inmediato anterior.

Como se puede observar, el reglamento en comento independientemente de establecer las condiciones mínimas en base a las cuales se debe de prestar el trabajo a fin de garantizar la seguridad tanto de quienes lo prestan como de aquéllos que lo reciben, regula con toda claridad la forma en que debe de vigilarse la Seguridad e Higiene en cada centro

de labores, lo que considero sumamente importante sobre todo por la íntima relación que tiene con la productividad.

Sin embargo, como ya lo he apuntado la gran variedad de reglamentación que existe al respecto, ha hecho que tanto patronos como trabajadores se vean impedidos en muchas ocasiones para cumplir con las medidas de seguridad e higiene, por lo que es necesario e imperativo fomentar una cultura general sobre éste tema en el centro de trabajo, a través de la importante figura de la capacitación.

Opino que es aplicable también al tema del que trato, lo que se ha comentado respecto a la posibilidad de rescindir la relación de trabajo cuando el trabajador se niegue a cumplir con las normas aplicables sobre seguridad e higiene.

En efecto, el artículo 134 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, establece como una obligación de parte del trabajador, observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para su seguridad y protección personal.

Por lo tanto, si no observa lo anterior, es obvio que existe un incumplimiento a sus obligaciones, sobre todo a aquéllas que por ley le son aplicables.

CAPITULO IV

CONVENIOS INDIVIDUALES EN MATERIA DE PRODUCTIVIDAD

1.- EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

En virtud de lo extenso del tema en cuestión, trataré aquí únicamente lo relativo al concepto del contrato individual de trabajo, los pactos permitidos y su regulación en la Ley Federal del Trabajo, a fin de centrar el estudio en relación con los convenios en materia de productividad.

a). CONCEPTO

El segundo párrafo del artículo 20 de la Ley, establece que *"contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario"*.

De lo anterior, se concluye lo siguiente:

I. Cuando se dan los supuestos esenciales de la relación de trabajo, esto es, la prestación de un servicio

personal subordinado y el pago de un salario, no importa la denominación que se le de al contrato que se celebre para tal efecto, pues en todo momento se estará frente a la figura del contrato de trabajo.

II. El contrato, al ser un acuerdo de voluntades, surte todos los efectos legales inherentes se inicie o no la prestación del servicio. En tal sentido, el Maestro Nestor de Buen L. dice: "Precisamente, reforzando esta consideración, en el párrafo final del mismo artículo 20 se precisa que la prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. Esto significa que tendría las mismas consecuencias la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aun cuando este no haya generado aun la relación." (42)

Doctrinalmente, el maestro Cabanellas define al contrato de trabajo como "aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o Dirección, de la actividad profesional de otra." (43) En esencia, esta definición

42.- Buen Lozano, *Manejo de, Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México 1987, pp. 43

43.- Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, pp. 321

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

concuera con lo que al respecto dispone nuestra Legislación Laboral, en cuanto a los requisitos esenciales del contrato: la prestación de un servicio personal y subordinado, a cambio del pago de un salario.

b).- ELEMENTOS ESENCIALES

Como todo hecho jurídico, del cual el contrato de trabajo es una especie, debe contener los siguientes elementos esenciales:

I. Voluntad, que se materializa con el consentimiento de las partes contratantes.

II. Objeto posible.

En cuanto al consentimiento dentro del Derecho Laboral, ésta puede ser expreso o tácito. El expreso, será cuando se celebre el escrito en el que se contengan las condiciones de trabajo, esto es, el propio contrato individual de trabajo. En forma tácita, se producirá a través de la prestación del servicio y el pago del salario, como se desprende del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que se refiere al objeto posible en el contrato de trabajo, "se manifiesta en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario. Este será el objeto directo. A su vez, el objeto indirecto lo constituirán el servicio específico a prestar y el importe del salario." (44)

En relación con el servicio a prestar, la Ley Laboral fija algunas reglas. La más trascendente y exclusiva del derecho del trabajo, consiste en que puede no establecerse cuál deba de ser éste, sin que ello importe la inexistencia del contrato por falta de objeto, ya que, en ese caso, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento, como lo dispone el artículo 27.

En el mismo orden de ideas, la omisión en la determinación del salario tampoco provoca la inexistencia del contrato, ya que automáticamente se producirá la obligación de pagar, por lo menos, el salario mínimo general o profesional, siendo aplicable, además, el principio

44.- Buen Lozano, Nestor de, Derecho del Trabajo Tomo II, Séptima Edición Actualizada, Ed. Porrúa, México 1987, pp. 44.

consignado en la fracción VII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, en el sentido de que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

c). REQUISITOS DE VALIDEZ

I. Capacidad.

En el Derecho Laboral Mexicano, la capacidad de ejercicio se adquiere a los dieciseis años de edad, en términos de lo dispuesto por la fracción III del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional y los artículos 5o. fracción I y 22 de la Ley Federal del Trabajo, ya que los mayores de catorce años pero menores de dieciseis, necesariamente requieren de autorización para prestar sus servicios.

Esto significa que los trabajadores de esa edad podrán por si mismos, celebrar contratos individuales de trabajo. En caso contrario, esto es, trabajadores mayores de catorce pero menores a los dieciséis años, deberán hacerlo por conducto de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política, quienes en términos del artículo 23 de la Ley, deberán suplir su incapacidad.

II.- La ausencia de vicios del consentimiento.

En cuanto a este requisito, la única referencia existente en la Ley en cuanto a la celebración de un contrato individual de trabajo mediando dolo, se encuentra en la fracción I del artículo 47 y en la fracción I del artículo 51, que disponen respectivamente, como causal de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, el que el trabajador o el sindicato que lo haya propuesto o recomendado, utilizare certificados falsos o referencias en las que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca o bien, que el patrón engañe al trabajador al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo.

Cabe advertir la imprecisión de la Ley en contra de la Teoría Clásica de las Obligaciones, pues en el caso de que existan vicios en el consentimiento al celebrar un contrato, trae como consecuencia su nulidad y no así la rescisión del mismo.

III. Licitud en el objeto.

Siendo el objeto del contrato laboral el trabajo, se requiere distinguir entre trabajo ilícito y prohibido. Este último, es aquel que por diversas razones la Ley lo veda

a determinadas personas, "pero sin que tal negativa proceda de la moral o de las buenas costumbres"(45). Por ejemplo, en la Legislación Laboral Mexicana, se encuentra prohibido el trabajo de las mujeres cuando se ponga en peligro su salud o la del producto en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias, como lo dispone el artículo 166 de la Ley Federal del Trabajo.

"Aun cuando el objeto del contrato sea prohibido, el trabajador tendrá derecho a reclamar lo que le corresponda por los servicios prestados, no importando que el contrato sea nulo por haber tenido un objeto vedado".(46)

La ilicitud en el objeto del contrato de trabajo, esta regulada mas cuidadosamente que los vicios del consentimiento, particularmente en el artículo 5o. de la Ley Laboral, en donde se mencionan sus causas.

En cuanto a lo anterior, en dicho precepto legal se establece que, no obstante ser ilícito el objeto del contrato -lo que produciría la nulidad del mismo-, no impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, ésto es, no impide que el trabajador que haya prestado sus servicios en tal situación,

45.- Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliografica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968, pp. 389

46.- Op. Cit., pp. 389

pueda acudir ante los Tribunales del Trabajo para reclamar las prestaciones que conforme a la Ley le correspondan, amén de que el último párrafo del precepto en comento, dispone que en todos los casos, se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

d). REQUISITOS DE FORMA.

Este requisito parece ser el que más le preocupó al Legislador de 1970, puesto que además de establecer en el artículo 24 que deberá otorgarse por escrito, se indica el contenido mínimo del mismo - artículo 25-, siendo este el siguiente:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

- Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

- El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

- El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;

- La duración de la jornada;
- La forma y el monto del salario;
- El día y lugar de pago del salario;

- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

En efecto, la Ley Federal del Trabajo de 1931 preveía en el Artículo 26 la existencia de contratos individuales de trabajo verbales (trabajo del campo, servicio doméstico, trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días y la prestación de un trabajo para producir una obra determinada) así como la de contratos por escrito, los que debían contener requisitos que en síntesis son similares a los que actualmente contempla la Ley.

Lo importante aquí radica en que conforme a la Ley de 1931, no se exigía formalidad alguna para la celebración

del contrato individual de trabajo y con la reforma de 1970, ya se exige que se haga por escrito.

Ahora bien, la falta del escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón tal omisión, como lo establece el artículo 26 de la Ley y por lo tanto, la falta de forma no trae como consecuencia la nulidad, sino por el contrario, podrán imponerse multas económicas al patrón por parte del Estado, vía la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

e). PACTOS PERMITIDOS.

En principio, si bien es cierto que en el Derecho Laboral no existe plena libertad de contratación de las partes, ya que la Ley en algunas circunstancias especiales regula tal contratación, es posible pactar cualquier tipo de obligaciones, en términos de lo dispuesto por el artículo 25 fracción IX de la Ley.

Como lo comenta el maestro Cabanellas, citando a Duguit, "*para fundar la intervención estatal en el contrato de trabajo, se pretende que el obrero no comprometa su salud, su vida ni su personalidad intelectual y moral. Es preciso proteger el valor social que representa la vida humana. El*

fin esencial de la Ley no es tanto proteger al obrero contra el empresario como proteger al trabajador contra sí mismo y a pesar suyo." (47)

En este sentido, para dilucidar la cuestión de las limitaciones a la libertad de contratación laboral, es preciso distinguir entre limitaciones de la libertad contractual y limitaciones de la libertad de trabajar. Por las primeras, todo contrato debe ajustarse a las condiciones establecidas por el legislador, sin tener por norma la voluntad de las partes libremente manifestada, salvo que dichas condiciones no hayan sido previstas. Por su parte, la libertad de trabajar está limitada por imposiciones del legislador, como la de diplomas o títulos habilitantes para el ejercicio de ciertas profesiones.

Ahora bien, como ya lo apunté, el artículo 50. de la Ley Federal del Trabajo dispone claramente aquellos pactos que en ningún caso producirán efecto legal, pues se atenta contra la integridad y dignidad del propio trabajador.

Asimismo, el artículo 33 dispone que "es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le de. Todo convenio o

liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobara siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

Por otra parte, se pueden celebrar contratos individuales de trabajo por obra o por tiempo determinado, requiriéndose, respectivamente, lo siguiente:

I. El señalamiento de una obra determinada podrá únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

II. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos en la Ley.

Resumiendo lo anterior, "la doctrina y la jurisprudencia reconocen uniformemente que en las relaciones de trabajo no puede incluirse ninguna cláusula que implique una renuncia de las normas que favorecen a los trabajadores, pero, en cambio, no existe un criterio firme respecto de la renuncia que puedan hacer los trabajadores de las prestaciones devengadas, tales como salarios por trabajos

prestados o indemnizaciones por riesgos realizados. El Artículo 33 decreta la nulidad, cualquiera que sea la forma o denominación que se les de, pues las mismas han sido uno de los procedimientos que permiten burlar los fines de la Legislación del trabajo: si un trabajador pudiera renunciar cada semana a percibir parte del salario devengado, la Legislación del trabajo resultaría inútil." (48)

Analizando los pactos que no se encuentran permitidos por la Ley Federal del Trabajo, se puede concluir que es permitido todo pacto en el contrato de trabajo, siempre y cuando no se encuentre expresamente prohibido por la Ley o bien, vaya en contra de la moral, el derecho o las buenas costumbres, como lo establece el artículo 31.

2.- CONVENIOS INDIVIDUALES EN MATERIA DE PRODUCTIVIDAD.

En los anteriores capítulos se ha visto que en la productividad influyen factores muy diversos, que necesariamente se entrelazan en el proceso laboral como lo son, entre otros, la satisfacción en el trabajo que se efectúa, el ritmo impuesto en la producción, el estímulo al trabajador, las aptitudes para las actividades encomendadas, la conciencia de que los ingresos son proporcionales al

48.- Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta Edición, Ed. Porrúa, México 1978, pp. 375

esfuerzo cumplido así como "la estabilidad en el empleo, contribuyendo a materializarla, la prestación que, movilizandole la diligencia del trabajador, no lo agota y si le permite obtener buen beneficio para él (en su salario) al mismo tiempo que un buen rendimiento para el empresario (muchos productos, buenos y baratos)"(49)

En tal sentido, conviene hablar en este apartado sobre el principio de la estabilidad en el empleo que influye desde luego en el mejoramiento de la productividad, brindándole al trabajador una seguridad jurídica con respecto al trabajo que desempeña y para el cual ha sido contratado.

a).- LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Este principio, de gran trascendencia en el Derecho Laboral, consagrado en el Artículo 50. Constitucional, los tratadistas lo definen así:

"La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de

49.- Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliografica Dncba, Buenos Aires, Argentina, 1968, pp. 144

circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación."(50)

Para el maestro Cabanellas, "la estabilidad en el empleo se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo, mientras la empresa continúe."(51)

Comentando la definición de Mario de la Cueva, cabe advertir que no necesariamente el incumplimiento grave de las obligaciones asignadas al trabajador basta para que se dé por terminada la relación de trabajo, sino que sólo se requiere que se materialice el incumplimiento, no importando el grado menor o mayor de su actitud, para que proceda tal situación, amén de que para ello, no depende exclusivamente de la voluntad del trabajador, como es totalmente obvio.

Por otra parte, la definición del Maestro Cabanellas se aleja un poco a la idea propia de la estabilidad, ya que no es requisito indispensable para ello que el contrato subsista mientras la empresa continúe, pues existen causas específicas de la terminación de la relación laboral, aunque la factoría continúe operando.

50.- Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta Edición, Ed. Porrúa, México 1978, pp. 219

51.- Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968, pp. 413

En mi opinión, la estabilidad en el empleo significa aquel principio del Derecho del Trabajo, que otorga carácter permanente a la relación de trabajo siempre y cuando no concurren circunstancias tales que hagan imposible su continuación, sea por parte del trabajador o por parte del patrón.

Se dice que la estabilidad en el empleo influye en la productividad, toda vez que al ser ésta un beneficio en favor del trabajador en cuanto a su permanencia en la empresa, le asegura por una parte un ingreso y capacitación permanentes que le permitirá en un primer plano, la satisfacción de sus necesidades y, por otra parte, desarrollarse intelectualmente e integrarse a una fuerza de trabajo altamente calificada.

Lo anterior, no significa que todo contrato de trabajo deba ser por tiempo indefinido, puesto que se requiere analizar las necesidades de trabajo a fin de instrumentar esquemas basados en un aumento a la productividad, de ahí que sea necesario hablar acerca de la flexibilidad en las relaciones de trabajo, como se verá con posterioridad.

Por ello, es necesario que la legislación Laboral contemple cuestiones basadas en la productividad, *"enfocada como la relación que existe entre los elementos dedicados a*

una actividad y los resultados obtenidos, . . . siendo evidente que para llegar a una mayor productividad no bastan frases ni slogans más o menos atinados, y si es necesario una mejor racionalización de la producción, conjuntamente con un mayor conocimiento de sus derechos y deberes por parte de los trabajadores, así como de su responsabilidad para con la empresa, sus compañeros de trabajo y el país todo. La mayor productividad es la consecuencia de cambios que afectan tanto al potencial humano como al potencial técnico de la empresa." (52)

b). CARACTERISTICAS

Como premisa fundamental para lograr convenios que tiendan a un aumento en la productividad, se habla acerca de la necesidad de crear un marco jurídico flexible con el objeto de fomentar y estimular la creación de nuevas industrias y como consecuencia inmediata, nuevos empleos, lo que se logrará a través de la función que para ello desempeñe el Gobierno.

Así, a raíz de la recesión de la economía en Europa durante los años 70, se han venido adoptando diversas medidas de flexibilidad laboral, promulgando los gobiernos leyes más liberales que permiten la introducción de nuevas tecnologías,

establecer jornadas abiertas e introducir el principio de la movilidad funcional.

Un primer elemento a considerar para crear normas jurídicas que hagan del principio de flexibilidad un instrumento eficaz en la contratación laboral, lo constituye la cultura del trabajo, entendida como el conjunto de las personas, instituciones, relaciones y procesos que realizan los valores del trabajo, como ya se comentó con anterioridad.

Una cultura del trabajo adecuada es aquella, a mi juicio, que motive y desarrolle los valores como el desarrollo profesional y personal, que reconozca y estimule los esfuerzos de los trabajadores y que a su vez, los bienes o servicios que produzcan sean útiles y de calidad tal, que sean competitivos.

Como se ha apuntado en otras ocasiones, en cada centro de trabajo deberán encontrarse aquellas modalidades, conforme a la Ley vigente, que les permitan ser eficientes, apoyándose desde luego en la capacitación y en la negociación, pues aparte de las cuestiones operacionales, las empresas tendrán que considerar el establecimiento de un marco jurídico que materialice el principio de flexibilidad, precisamente a través del contrato de trabajo.

Se habla de evitar la "especificación de puestos de trabajo", pues implica la imposibilidad en la movilización del personal, pero considero más viable hablar sobre "actividades de trabajo", pues para establecer un esquema organizacional es indispensable precisamente crear categorías, eso sí, entendidas desde un punto de vista estrictamente de organización y no como parámetros en cuanto al trabajo específico a desarrollar.

Sobre el particular, resultaría válido pactar como condición del trabajo contratado, que el trabajador se obligue a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, que sea del mismo género de los que forman el objeto de la empresa, conforme lo dispone el Artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con el 31 que dispone:

"Artículo 31. Los contratos y relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad."

Por ende, resulta obsoleto lo dispuesto por el artículo 25 Fracción III, que habla acerca de los requisitos mínimos del Contrato Individual de Trabajo, siendo el de

comento el concerniente a la estipulación de los servicios que deban prestarse, "los que se determinarán con la mayor precisión posible", disposición que en todo caso, si no se contempla en el contrato ninguna consecuencia traería aparejada, pues se aplicará el Artículo 31 ya comentado.

Otro aspecto a considerar, lo constituye la jornada de trabajo, que también debe ser flexible obviamente sin afectar la duración máxima contemplada en la Ley, pudiendo repartirse según las necesidades de cada centro de trabajo, lo que en principio es perfectamente válido de conformidad con el Artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que trabajador y patrón fijarán la duración de la Jornada de Trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales, pudiendo inclusive repartirse a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde u otra modalidad equivalente.

A este respecto, no comparto el punto de vista del Maestro Ramírez Fonseca(53), pues considera que si la jornada se reparte de lunes a viernes y el trabajador es llamado a laborar el sábado, dicho tiempo deberá computarse como tiempo extra. Esto no es correcto, pues en tal caso se cubrirá como trabajo en día de descanso, conforme a lo dispuesto por el Artículo 73 y no como tiempo extraordinario.

53.- Ramírez Fonseca, Francisco, Ley Federal del Trabajo Comentada, 5a. Edición, Editorial Pac, S.A. DE C.V., México 1985, pp. 35

Asimismo, conviene hablar ahora sobre el problema que representa lo dispuesto por el Artículo 64 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a que "cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente la será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo". Para evitar esto, se acostumbra pactar en el Contrato Individual de Trabajo la libertad del trabajador para tomar sus alimentos o descansos fuera de la fuente de trabajo, aunque ello no es suficiente pues si en los registros de control de asistencia no aparece checado el tiempo de comida o descanso, existe la presunción de que el trabajador no pudo salir del centro de trabajo, aplicándose por ende dicho numeral. Por lo tanto, considero que la disposición en comento atenta en contra del principio de flexibilidad, pues es obvio que aunque el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios, necesariamente toma tiempo para ingerir sus alimentos o bien para descansar.

Más aún, el Artículo 63 dispone que "durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos", lo que también atenta en contra del principio de flexibilidad, pues en muchísimas ocasiones se requieren los servicios del trabajador en una jornada continua, no pudiéndose pactar un horario de 7 horas continuas a fin de permitirle a éste una hora libre al

término de sus labores, desde luego tratándose de jornada diurna, ya que en cuanto a la nocturna o mixta el mismo principio deberá aplicarse.

Otro aspecto importante lo es el referente al lugar en donde el trabajador deberá prestar sus servicios. Bajo la premisa fundamental de la bilateralidad de los Contratos de Trabajo, es recomendable que se prevea como condición de trabajo la necesidad de que el trabajador preste sus servicios en varios lugares, lo que resulta de particular importancia sobre todo tratándose de vendedores, pues según lo dispone al Artículo 290 de la Ley Federal del Trabajo, "los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento".

c). FUNCIONAMIENTO Y VALIDEZ.

En cuanto al funcionamiento de los convenios individuales en materia de productividad, siguiendo con los principios de flexibilidad y de temporalidad, es evidente la necesidad de revisar periódicamente dichos convenios, a fin de ajustarlos a los requerimientos propios de un sistema basado en la productividad, así como en las necesidades propias de cada centro de trabajo, punto éste que inclusive ya se ha reconocido en el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad pues se habla de que "el propósito de las

líneas de acción es proponer grandes campos de acción, más que definir medidas específicas deberán ser adoptadas dentro del contexto de cada empresa y/o centro de trabajo", proponiendo además como método para lograr lo anterior la concertación o de otra forma dicha, la negociación, elemento que es básico para el funcionamiento de estos convenios y muy especialmente, tratándose de pactos colectivos, como más adelante lo veremos.

Es prácticamente imposible pensar en la posibilidad de celebrar convenios de este tipo y que los mismos permanezcan inalterables durante todo el tiempo que perdure la relación de trabajo, pues la productividad, como se ha visto, no depende de un sólo factor y si en cambio conjuga una interrelación entre el capital, el trabajo, la sociedad, los medios de producción, entre otros.

Atendiendo a la bilateralidad del contrato de trabajo, en principio todo convenio que tenga por objeto modificarlo, obviamente deberá contener la voluntad tanto del patrón como del trabajador pero siempre tratándose de contratos de trabajo y por su propia naturaleza, al estar presidido por un interés social, el Estado regula las relaciones entre patrones y trabajadores y fija las condiciones básicas que deben acatar las partes en la celebración del contrato laboral. Como lo cita el Maestro Cabanellas, "no significa la sustitución total del clásico

régimen del contrato, el cual queda, en muchos de sus aspectos, libre del ordenamiento legal; atiende, casi exclusivamente, a fijar condiciones mínimas de trabajo, que no obstan a otras más beneficiosas para el trabajador, establecidas por vía convencional." (54)

A mayor abundamiento, citando al Maestro Carnelutti, Cabanellas explica lo anterior diciendo que "es perfectamente compatible el concurso de voluntades y la regulación de fondo. El concurso de voluntades se requiere para crear el vínculo y como signo de aceptación de las reglas obligacionales existentes para el contrato perfeccionado. Si no hay concurso de voluntades, el acto jurídico es unilateral; si lo hay, es bilateral, es contrato. Más la reglamentación de las obligaciones oriundas de ese concurso no precisa ser, necesariamente, la resultante de dos voluntades concordes. La reglamentación bilateral de obligaciones no es, pues, elemento substancial del contrato. Precisamente porque algunos, en concreto el de trabajo, implican y prácticamente soportan una reglamentación de contenido, el Estado interviene para impedir el abuso de poder económico del más fuerte, restringiéndole de la libertad de contratar, por medio de disposiciones de orden público, que no resultan susceptibles de modificación por la voluntad de las partes. Esa interferencia legislativa,

54.- Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968, pp. 382

creadora de obligaciones compulsivas, sobre todo para el patrono, no desnaturaliza el acto por el cual se constituye la relación de trabajo; pues ese acto es esencialmente bilateral, dado que exige el concurso de voluntades para su formación... Diversos textos constitucionales hispanoamericanos declaran nulas, y no obligatorias para las partes, ciertas cláusulas de los contratos de trabajo; o determinan la irrenunciabilidad de los derechos conferidos a los trabajadores, lo que significa una expresa limitación a la libertad contractual" (55), todo lo cual se encuentra previsto en nuestra legislación del trabajo, concretamente en su Artículo 50., que establece los pactos prohibidos en cualquier contratación de carácter laboral.

Asimismo, el primer párrafo del Artículo 33 dispone que "es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le de."

Sin embargo, la autonomía volitiva se proclama aún como criterio regulador del contrato de trabajo, porque "los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes

55.- Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968, pp. 382

a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad", según lo regula el Artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo.

En este orden de ideas, todo aquello que no vaya en contra de las disposiciones que la Ley considera como nulas y que por ende, no producirán efecto legal alguno, podrán pactarse tanto en un contrato de trabajo como en un convenio individual o colectivo, en materia de productividad, pero la Ley también regula su celebración. El segundo párrafo del artículo 33 establece que "todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de derechos de los trabajadores."

Por lo tanto, todo convenio deberá contener como mínimo los siguientes requisitos: Que se celebre por escrito; que se dirija ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda; que en él se contenga una relación sucinta de los hechos que lo motiven; que se ratifique ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; que no contenga renuncia de derechos y; como premisa fundamental, que sea aprobado por la Junta, ya que de lo contrario no podrá producir efecto legal alguno.

En mi opinión, el exceso en la reglamentación para la celebración de este tipo de convenios atenta en contra del principio del que venimos hablando, pues en términos de lo que se ha apuntado, los convenios individuales en materia de productividad son cambiantes de acuerdo a las necesidades que cotidianamente se presentan en cada centro de trabajo, por lo que resultaría inclusive hasta inconveniente su celebración, pues en cada caso habría que acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda para su ratificación.

En este contexto, ¿Qué sucedería si el convenio no se ratifica ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, para su aprobación? Existen dos hipótesis distintas; la primera, si el convenio contiene renuncia de derechos o bien si contiene prestaciones inferiores a las pactadas con anterioridad. En este caso, atento a lo que establece el primer párrafo del artículo 33 ya comentado, el convenio sería nulo de pleno derecho y en su lugar se aplicarían las disposiciones contenidas en la Ley.

La segunda hipótesis consiste en que si el convenio contiene prestaciones superiores a las que contempla la Ley o bien, superiores a las pactadas con anterioridad, en cuyo caso no existiría problema alguno, puesto que en todo caso el convenio estaría afectado de una nulidad relativa, por lo que

no impedirá que produzca todos los efectos jurídicos inherentes y que los mismos serían confirmados cuando el convenio se ratifique ante la Junta.

En resumen, se propone aquí que los convenios individuales en materia de productividad no tengan necesariamente que ratificarse ante la Junta, porque las relaciones de trabajo implican en si mismas el contacto directo y constante entre trabajador y patrón y en tal sentido, los pactos derivados de ellos pueden ser múltiples y variados, lo que llevaría al extremo, en determinados casos, de tener que acudir ante las Autoridades del Trabajo en infinidad de veces y en todo caso, si el trabajador presume que se han afectado sus derechos, podrá acudir válidamente ante los Tribunales para ejercitar la acción que corresponda.

CAPITULO V

LA CONTRATACION COLECTIVA Y LA PRODUCTIVIDAD

1. BREVE CONCEPTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

a). DOCTRINA.

Trataremos aquí exclusivamente las diversas teorías acerca del concepto del Contrato Colectivo de Trabajo, sin abundar sobre lo que en doctrina ha sido muy debatido en cuanto a su naturaleza jurídica, en virtud de no ser el objeto del presente trabajo.

Para la Organización Internacional del Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo es *"toda convención escrita concluida, durante cierto periodo, entre uno o varios patronos o una organización patronal, de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera, de otra, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo."* (56)

El Maestro Cabanellas, por su parte, expone que es necesario hablar de dos sentidos cuando se trata acerca del Contrato Colectivo de Trabajo:

"sentido extensivo: todo acuerdo colectivo entre patronos y trabajadores que tenga por objeto fijar las normas a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales de trabajo.

sentido restringido: convenciones colectivas de condiciones de trabajo resultan únicamente aquellas concluidas entre patronos y trabajadores, siempre que el sujeto por parte de éstos sea una asociación o sindicato profesional. Así pues, los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo son los acuerdos escritos sobre normas reglamentarias de condiciones de trabajo y otras relacionadas directamente con éste, estipulados por representaciones que, por ostentar el mandato de los empresarios y de los trabajadores de las actividades generales a que se hayan de referir, poseen fuerza de ley para toda la profesión, oficio, empresa o industria de que se trate, si son aprobados por la autoridad." (57)

57.- Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968, pp. 436 y 437

Para el Maestro Miguel Borrel, el Contrato Colectivo de Trabajo es "el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o más empresas o establecimientos. El objetivo fundamental de esta institución, es elevar el nivel de las condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador". (58)

De las definiciones transcritas, se concluye lo siguiente:

a).- Todo Contrato Colectivo de Trabajo es celebrado entre uno o varios grupos de trabajadores (que en nuestro sistema jurídico siempre deben estar agrupados en una Asociación Profesional) y uno o varios patrones, que también pueden o no estar agrupados en una Asociación de Patrones.

b).- Que el Contrato Colectivo de Trabajo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo, conforme a las cuales deberán prestarse labores en uno o varios establecimientos.

58.- Borrel Navarro Miguel, Análisis Práctica y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 2a. Edición, Editorial Pac, S.A. de C.V., México 1990, pp. 391

Así, el Contrato Colectivo de Trabajo es todo aquél celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o sindicatos de patrones, en virtud del cual se establecen las condiciones generales de trabajo, conforme a las cuales deben prestarse las labores en una determinada empresa o establecimiento.

b). LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

Como se desprende de lo anterior, la Ley recoge de manera general las tesis que he apuntado en el Apartado que antecede, disponiendo también en el artículo 390 que:

"El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se

depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El Contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta."

Por lo tanto, se exige como requisito de validez su celebración por escrito y su depósito ante la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, para que produzca efectos jurídicos, los que surtirán a partir de la fecha en que se haya depositado si es que las partes contratantes no estipularon otra distinta.

2.- COMISIONES MIXTAS AD-HOC.

Con objeto de establecer mecanismos que tiendan a elevar la productividad en relación con el Contrato Colectivo de Trabajo, que a mi juicio es el medio idóneo a través del cual se puede llevar a cabo lo anterior, considero necesario el establecimiento de Comisiones Mixtas creadas ex profeso para el estudio del Clausulado del Contrato, de los métodos

utilizados para la contratación individual y en general, en torno a las condiciones de trabajo que precisamente se encuentran reguladas en un Contrato de esta naturaleza.

Por ello, en este apartado hablaremos en relación a la estructura, funcionamiento y validez de éstas Comisiones, aunque la Ley Federal del Trabajo no trata nada al respecto como lo hace con otro tipo de Comisiones, como por ejemplo, Capacitación y Adiestramiento o aquélla encargada de la formulación del Reglamento Interior de Trabajo o del Cuadro General de Antigüedades.

Esto incluso resulta paradójico, pues en el Título correspondiente a Capacitación y Adiestramiento la Ley hace referencia a la productividad como uno de sus objetivos.

a). ESTRUCTURA

Como cualquier otra Comisión Mixta y como su nombre lo indica, deberá integrarse por representantes de los trabajadores y del patrón, siendo en cada caso igual número de representantes.

Ahora bien, para que éstas Comisiones se establezcan verdaderamente con el fin de estudiar y evaluar el Contrato Colectivo de Trabajo vigente en la empresa y en

su caso, proponer las medidas idóneas tendientes a una mayor productividad, creo conveniente que se integren con un representante obrero de cada línea de producción o departamento, procurando siempre abarcar todas y cada una de las áreas de trabajo, con el fin de establecer controles y sistemas dirigidos a todas ellas, pues éstas conforman a la empresa como unidad económica productiva y desde luego, no pueden verse aisladas unas de otras.

En tal virtud, será cada representante o representantes, los que propongan métodos más eficaces para adoptar dentro de su área de trabajo o mejor dicho, dentro de las áreas en donde comúnmente se encuentren asignados, como lo veremos en términos del principio de flexibilidad.

Por lo tanto, la estructura de estas Comisiones variará dependiendo de cada centro de trabajo, pues las necesidades de cada uno son múltiples y variables y por ello, cada cual deberá buscar las formas para estructurar la Comisión Mixta, aunque ya se han expuesto los principios generales en cuanto a ellas.

Como lo he venido comentando a propósito de las normas existentes en cuanto a la Capacitación y el Adiestramiento, considero que el establecimiento de éstas Comisiones deberá reunir determinados requisitos como así lo establece la Ley Federal del Trabajo en cuanto a las

primeras, así como también lo establecen los criterios expedidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero no comparto la idea de que se regulen al extremo de establecer el número de representantes, la forma y términos en cuanto a su funcionamiento, duración y extinción, ya que caeríamos nuevamente en burocratismos que llevarían a las Empresas a cumplir solamente con un requisito más como se ha visto con otro tipo de Comisiones (supra pp.), lo que desde luego no es el objeto de esta propuesta.

b).- FUNCIONAMIENTO.

En congruencia con el principio de que corresponde a cada centro de trabajo el análisis, planeación e implementación de sistemas tendientes a elevar la productividad, el funcionamiento de estas Comisiones depende obviamente de cada empresa.

Por consiguiente, será cada una la que determine en base a sus necesidades, el período en que se reunirá y la forma y términos en que se efectuarán las propuestas ahí ventiladas.

Surge aquí el cuestionamiento consistente en que si éstas Comisiones deben únicamente avocarse al estudio de la productividad o bien, conllevan a la tarea del estudio de las

condiciones de trabajo en general. A mi juicio, la segunda idea es la adecuada en relación a la función de tales comisiones, ya que en términos de lo que se ha expuesto en cuanto a que la productividad conceptualmente engloba diversos factores dentro de los cuales se encuentra todo lo relacionado al proceso productivo y éste a su vez contempla lo concerniente al desarrollo propio del trabajo, esto es, la forma y condiciones en que se prestan los servicios, luego entonces, estas Comisiones necesariamente tendrán plena vigencia en cuanto a condiciones de trabajo se refiere.

Tan es así, que tanto el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad como el Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo de los que ya he hablado, establecen que *"el incremento a la productividad y el desarrollo pleno de las capacidades del trabajador exigen condiciones de trabajo idóneas, que le permitan desempeñar su función en un medio más humano y en un entorno propicio a su seguridad física y a su realización personal."*(59)

Por lo tanto, considero que estas Comisiones tendrán como función, en términos propios a su naturaleza, además de lo que significa crear métodos en cuanto a los sistemas de producción, la tarea de apoyar e impulsar a las demás comisiones que por mandato de Ley deben de integrarse

59.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo.

en cada centro de trabajo, específicamente las relacionadas con la Capacitación y el Adiestramiento, la Seguridad e Higiene y la encargada de la elaboración del Reglamento Interior de Trabajo, pues básicamente éstas abarcan todo lo relacionado a las condiciones de trabajo conforme a las cuales se prestan los servicios en cada empresa.

Recordemos solamente que atento a lo dispuesto por el Artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, la capacitación y adiestramiento tienen por objeto, entre otros, incrementar la productividad, lo que se logra educando a la mano de obra y propiciándole lugares seguros e higiénicos para desarrollar su trabajo.

c). VALIDEZ

Aunque la Ley Federal del Trabajo no contempla la constitución de este tipo de Comisiones, considero plenamente válido su establecimiento, regulación y funcionamiento.

Constitucionalmente, los patrones están obligados a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores; así como a observar las normas legales en cuanto a seguridad e higiene se refiere (aunque en mi opinión también compete ésta obligación a los trabajadores, lo que

inclusive está previsto en el Artículo 134 fracción II de la Ley Federal del Trabajo).

Lo anterior también se encuentra regulado por la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la que por otra parte dispone en el Artículo 392 en cuanto al tema en comento lo siguiente:

"Artículo 392. En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias."

A la luz del precepto legal transcrito, resultaría válido la constitución de estas Comisiones Mixtas Ad-Hoc aunque no comparto el punto de vista del Legislador en cuanto a que sus resoluciones pueden ser ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues como lo he venido diciendo en repetidas ocasiones, la productividad en cada empresa depende precisamente de los requerimientos y necesidades de cada una y como es obvio, la Junta no podrá de manera alguna ejecutar cualquier resolución ya que no posee los elementos

necesarios para ello. En síntesis, no puede resolver algo que no es de su conocimiento y menos aún de su competencia, ya que es ilógico que la Autoridad pueda llegar a tener idea de las necesidades propias de cada centro de trabajo.

Así se ha dejado patente en el Programa Nacional de Capacitación y Productividad, al establecer en relación a la organización del trabajo que "un elemento común de todas ellas es el reconocimiento de que no pueden imponerse las mismas fórmulas de solución de manera indiscriminada al universo de unidades productivas sino que es al interior de ellas en donde pueden encontrarse los mecanismos que faciliten la adopción de las nuevas formas de organización que las circunstancias aconsejen. . . . La contratación colectiva, de manera particular, ha permitido la solución de múltiples problemas y el avance gradual hacia mejores niveles de productividad y bienestar de los trabajadores y puede ahora, con el concurso responsable de los factores de la producción, encontrar nuevas formas de colaboración. . . y la elevación consecuente en los niveles de ingreso y en las condiciones de vida y de trabajo en general." (60)

Asimismo, el Centro de Estudios Económicos del Sector Privado, A.C. en cuanto al tema que estudiamos, en un ensayo elaborado en torno al mismo define así la

60. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de junio de 1991, pp. 9

trascendental importancia de la contratación colectiva: "la modernización de las relaciones laborales, en particular de los contratos colectivos, es cada día más relevante como una medida que facilite el incremento de la productividad y de la eficiencia en los procesos productivos." (61)

3.- CARACTERISTICAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE PRODUCTIVIDAD TEMPORALES, FLEXIBLES

Como ha sido analizado en torno al tema de los convenios individuales en materia de productividad, los que en este apartado estudiamos gozan de similares características, esto es, que son también temporales y flexibles.

En efecto, los convenios colectivos en esta materia necesariamente requieren ser temporales y como consecuencia flexibles, pues al conjugar la productividad a los diversos factores de la producción y desde luego al factor humano que en ella interviene, lo que trae como consecuencia la diaria vinculación e intercambio de propuestas ahí creadas, es lógico que día con día se vayan adecuando a las necesidades propias de cada empresa.

61.- Centro de Estudios Económicos del Sector Privado, A.C., Tendencias de la Productividad en México: La visión de las Empresas, México, Enero de 1993, Número 168, pp. 9

En este sentido, el Maestro Luis Manuel Guaida en un ensayo elaborado para el Comité de Asuntos Laborales y Relaciones Industriales de la American Chamber of Commerce of Mexico, habla acerca de que la flexibilidad laboral es la capacidad para adaptarse y modificarse atendiendo a las necesidades propias de cada empresa, pudiendo hablar de flexibilidad numérica, de actividades, de jornada de trabajo y de lugares en donde se presta el trabajo, todo ello en términos de convenios colectivos.

En tal sentido, se habla acerca de evitar la definición de tareas, los tiempos muertos y la rigidez en el clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo y propiciar la participación de los trabajadores en la propia organización del trabajo, lo que ha sido recogido por el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994, en cuanto que hace referencia a que *"la búsqueda e incorporación a los procesos productivos de nuevas formas de organización de trabajo han tendido a evitar los efectos negativos de la fragmentación y especialización excesivas"*, para dar paso a *"una tendencia cada vez mayor a la flexibilidad, a la polifuncionalidad de los trabajadores y a su participación efectiva aún en el diseño de la organización del esfuerzo productivo . . . el común denominador de todas ellas es el de una mayor participación del trabajador y un reconocimiento explícito de la empresa del valor de su formación profesional y*

experiencia así como de su capacidad de contribución intelectual y creativa al proceso productivo", insistiéndose en que todo ello solo puede lograrse con tecnologías y formas de organización de trabajo "sumamente flexibles, que les permitan anticipar y reaccionar con rapidez ante los cambios."

Asimismo, se ha propuesto como línea de acción en el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994, especial énfasis en el papel fundamental que la contratación colectiva tiene con respecto a convenios en materia de productividad, al disponer que "la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sin interferir con el principio de autonomía de la voluntad de las partes, salvo por las limitaciones que al mismo impone la observancia de la Ley, propiciará el reconocimiento, por parte de las empresas y las organizaciones sindicales de nuevas formas de colaboración y organización del trabajo que puedan apoyar los procesos de modernización de la planta productiva, en el marco de un pleno respeto a los derechos de los trabajadores y el reconocimiento objetivo de los problemas que deben resolverse y de los beneficios que de tal proceso pueden derivarse para los factores de la producción."

La importancia que reviste el Contrato Colectivo de Trabajo como fuente creadora de nuevas fórmulas independientes a las existentes por la Ley, ha sido

reconocida inclusive por la Doctrina, pues se habla de la función social, política y económica del mismo, como así lo reconoce el Plan Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994.

La trascendencia y los caracteres básicos de la contratación colectiva laboral se pueden resumir, como lo expone el Maestro Cabanellas citando a Hueck y Nipperdey (62), en los siguientes términos:

a). El contrato colectivo es un contrato con premacia sobre los contratos individuales y así se reconoce por la Ley Federal del Trabajo, pues en el Artículo 24 establece que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables.

"Así, el Contrato Colectivo de Trabajo permite a los trabajadores organizados para su autodefensa, pactar, como colectividad, sus condiciones de trabajo con los empleadores; y, por esto, transformar la igualdad jurídica formal, en el plano de la relación individual de trabajo, basada en el principio de la libertad contractual, en una real equiparación; es decir, romper con el dictado de hecho

62.- Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tono II, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968, pp. 452

de las condiciones de trabajo por el empleador, económicamente más fuerte." (63)

b). El Contrato Colectivo conduce a una firme tipificación de las relaciones de trabajo por una determinada duración, ya que para las partes involucradas significa contar con una cierta fijeza en las condiciones de trabajo.

c). El Contrato Colectivo, se dice, "es un contrato de paz, lleva a impedir las contiendas laborales, a abreviarlas, a terminarlas." (64) Considero que se le catalogue como un Convenio de Paz, a través del cual trabajadores y patrones dirimen las controversias que diariamente se presentan en una relación de trabajo, procurando armonizar los intereses de cada una.

63.- Op. Cit. pp. 452

64.- Op. Cit. pp. 452

CONCLUSIONES

1.- La productividad debe entenderse como un concepto global, en donde intervienen desde luego los factores de la producción con objeto de proporcionar a la sociedad en general, los satisfactores necesarios para elevar su nivel de vida.

2.- En este sentido, todos y cada uno de los sectores involucrados en el proceso productivo (Empresa, Trabajadores, Sindicatos, Campesinos y Gobierno) deben contribuir al fortalecimiento y consolidación de sistemas basados en la productividad, a través de convenios específicos en esta materia, vía la contratación individual o bien la colectiva.

3.- Como premisa fundamental para lograr lo anterior, es necesario educar a la fuerza de trabajo a través de la institución de la Capacitación y el Adiestramiento, entendida en beneficio tanto de la empresa como del trabajador y de la sociedad en general y no como una simple obligación a cargo del patrón para cumplir determinados requisitos burocráticos.

4.- En este sentido, es importante instruir al trabajador y también al patrón, respecto de las normas referentes a la seguridad e higiene en el trabajo, con el propósito fundamental de prevenir riesgos derivados del trabajo y desarrollarlo en un medio idóneo para lograr producir con una óptima calidad.

5.- Es imperativa la necesidad de crear normas jurídicas lo suficientemente claras y precisas, que den seguridad a las partes en cuanto a sus derechos y obligaciones, es decir, revisar y actualizar la normatividad existente con objeto de evitar el casuismo y dejar en plena libertad a las partes para la impartición de la capacitación y el adiestramiento.

6.- La Capacitación y el Adiestramiento son diversos en cada centro de trabajo, acorde a las necesidades propias. Por ende, será cada uno el que implemente los sistemas idóneos para ello. Por lo tanto, debe evitarse la reglamentación excesiva, vía Ley Federal del Trabajo, Reglamentos o Criterios expedidos por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pues se llega al extremo de requerir infinidad de requisitos que en la mayor de las veces lleva a las Empresas a cumplir con un trámite más.

7.- Es necesario asimismo, adecuar nuestra Legislación Laboral a los cambios propuestos en los Pactos y Acuerdos que se han venido suscribiendo en torno a la contratación laboral y la productividad, con objeto de que sean de observancia general y creen obligaciones y derechos para las partes involucradas.

8.- En este orden de ideas, se propone la inclusión en la Ley Federal del Trabajo de los principios de temporalidad y flexibilidad en las relaciones tanto individuales como colectivas, desde luego sin menoscabo de los mínimos derechos consagrados en favor del trabajador.

9.- Vinculado con lo anterior, el respeto al principio de la libertad de contratación, tanto individual como colectiva, en donde las partes estén en posibilidades de acceder a mejores estadios en las relaciones cotidianas de trabajo e ir armonizando la forma y términos de la contratación en relación a los cambios diarios que experimenta el proceso productivo

10.- Como marco fundamental para el establecimiento de sistemas basados en la productividad a nivel colectivo, cada centro de trabajo deberá establecer y regular comisiones mixtas idóneas al efecto, mismas que a través de las propuestas que haga el patrón con el consenso de los

trabajadores, implementen métodos y formas que agilicen la contratación y lleven a las relaciones de trabajo hacia un desarrollo más libre, en donde día con día se vayan adecuando a las necesidades propias del proceso productivo.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Acosta Romero, Miguel, 2º Curso de Derecho Administrativo, Editorial Porrúa, México, 1989.
- 2.- Boletín Información Dinámica de Consulta, Sección Laboral, México, 1987, 1989, 1990, 1991.
- 3.- Borrel Navarro, Miguel, Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 2ª Edición, Editorial PAC, S.A. de C.V., México, 1990.
- 4.- Buen Lozano, Nestor de, Derecho del Trabajo Tomo II, Séptima Edición Actualizada, Editorial Porrúa, México, 1987.
- 5.- Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968.
- 6.- Cabanellas, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral Tomo II, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1968.
- 7.- Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal, Editorial Porrúa, México, 1992.
- 8.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México, 1992.
- 9.- Cueva, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Quinta Edición, Editorial Porrúa, México 1978.
- 10.- Diario Oficial de la Federación, Organo del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, México, 1990, 1991, 1992.
- 11.- Diccionario de la Real Academia Española.
- 12.- Fraga, Gabino, Derecho Administrativo, Vigésimaséptima Edición, Editorial Porrúa, México, 1988.
- 13.- Guaida Escontría, Luis Manuel, Nuevas Relaciones con los Sindicatos, Ensayo elaborado para el Comité de Asuntos Laborales y Relaciones Industriales de la American Chamber of Commerce of Mexico, México, 1991.

- 14.- Guerrero, Enquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1991.
- 15.- Introducción al Estudio del Trabajo, 2ª Edición Revisada, Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 1973.
- 16.- Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo, firmado por los sectores Obrero, Campesino, Empresarial y Gobierno en la Sede Oficial de los Pinos el 20 de octubre de 1992, México, 1992.
- 17.- Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el de octubre de , México,
- 18.- Ramírez Fonseca, Francisco, Ley Federal del Trabajo, 5ª Edición, Editorial PAC, S.A. de C.V., México, 1985.
- 19.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Manual de Capacitación y Adiestramiento, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1981.
- 20.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Oficio Número 01006, Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de agosto de 1984, México, 1984.
- 21.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de junio de 1991, México, 1991.
- 22.- Serra Rojas, Andres, Derecho Administrativo, Decimaprimer Edición, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1982.
- 23.- Trueba Urbina, Alberto, Ley Federal del Trabajo, 68ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1992.

APENDICE

PROYECTO DE CONVENIO DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

CONSIDERANDOS

PRIMERO.- El Artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo hace explícito que todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

SEGUNDO.- El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPC) ofrece las grandes líneas para que a nivel de empresa se adopten medidas específicas o se suscriban convenios particulares tendientes a la elevación de la productividad y la calidad.

En una de sus líneas generales de acción, el ANEPC contempla que los beneficios de esta elevación comprendan a los consumidores (mejores productos, mejor calidad); a las empresas (más competitividad, mayor rentabilidad, más ganancias) y a los trabajadores (aumento de las

remuneraciones); es decir, que el excedente resultante de la productividad y la calidad se distribuya entre los empresarios y los trabajadores.

Tercero. En virtud de lo anterior, los representantes de la empresa y el sindicato convienen en la necesidad de instrumentar un bono que estimule y retribuya la productividad y la calidad grupal. Este bono no incluye la posibilidad de que, si así se juzga conveniente, se instrumenten también bonos individuales y otros incentivos relacionados con el incremento de la productividad y calidad.

El bono de productividad y calidad operará con base en las siguientes:

Primera.- Con el fin de apoyar la competitividad de la empresa mediante aumentos en su productividad y calidad, y con ello mejorar las condiciones económicas de las partes firmantes, se integrará una comisión mixta de productividad y calidad. La comisión quedará integrada por el mismo número de representantes de los trabajadores y del patrón. A continuación se propone un ejemplo de conformación de la comisión.

En representación de la empresa:

El gerente de recursos humanos.

El gerente de finanzas y administración

El contralor.

El jefe del departamento de personal.

En representación del sindicato:

El representante legal del sindicato.

El miembro del comité ejecutivo del sindicato, y

Dos asesores miembros del sindicato, nombrados por la directiva del mismo.

Segunda. La comisión mixta será responsable de elaborar, en un plazo no mayor de 30 días contados a partir de la firma del contrato colectivo de trabajo, un programa de productividad y calidad que incluya, por lo menos, los siguientes elementos: diagnóstico de los obstáculos y limitaciones al incremento de la productividad y la calidad de la empresa; definición de acciones y proyectos para atender esta problemática, señalando las responsabilidades por parte de la empresa y los trabajadores; y el seguimiento y evaluación de las acciones y proyectos, así como el grado de cumplimiento de las metas de productividad y calidad.

En función de las características de la empresa y de sus problemas específicos, cada programa de productividad

y calidad podrá hacer énfasis en algunos de los siguientes aspectos:

Capacitación y adiestramiento.

Seguridad e higiene.

Mantenimiento preventivo y correctivo.

Reducción de desperdicios y defectos en el proceso productivo.

Reducción de tiempos muertos.

Optimización del uso de materias primas, insumos intermedios y energéticos.

Desarrollo de multihabilidades en los trabajadores.
Entualidad y asistencia

Intensidad y eficiencia en el trabajo.

Reducción de quejas de usuarios.

Reducción de tiempos en presentación de servicios.

Mejoras en la calidad de los servicios.

Tercera. Las atribuciones de la comisión mixta serán las siguientes:

a) Velar por el cumplimiento del presente convenio.

b). Determinar los criterios para la medición de la productividad y calidad.

c). Establecer los grupos de trabajo encargados de medir de manera regular y periódica la productividad y la calidad.

d). Conocer y resolver sobre cualquier modificación respecto al esquema del bono de productividad y calidad

establecido en el presente convenio, a la medición y seguimiento de la productividad y a la determinación y forma de pago de los incentivos.

BONO DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

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

Séptima. El bono de productividad y calidad es un incentivo económico que la empresa pagará a los trabajadores un 20% de la utilidad que se tenga en dicha obra. La magnitud de este porcentaje se determinará en función del cumplimiento de las metas de productividad y calidad, en el contrato colectivo de trabajo.

Octava. Para hacerse acreedor al pago del bono de productividad y calidad, el trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a).- Ser sindicalizado

b).- No haber acumulado tres retardos mensuales, durante los últimos seis meses del término de la obra debiendo tener, por lo menos esa antigüedad en la empresa.

Novena. El logro y superación de las metas de productividad y calidad establecidas, se traducirá en incentivos económicos para los trabajadores, los cuales dependerán de la proporción del incremento en la productividad y la calidad que se deba a su mayor esfuerzo, organización y eficiencia.

El monto total de los pagos que la empresa efectuará por concepto de productividad y calidad no deberá exceder el 21% en cada obra.

Décima. Con este acuerdo la empresa se compromete a favorecer y desarrollar las condiciones físicas, financieras, organizativas, de capacitación y de otro tipo necesarias, para aumentar la productividad y la calidad y con ello apoyar la aspiración de los trabajadores a incrementar sus ingresos.

VIGENCIA DEL CONVENIO

Décima Primera. El presente convenio entrará en vigor a la firma de los contratos colectivos de trabajo futuros; haciéndose extensivo a aquellos contratos que se hayan firmado con anterioridad al mes de octubre del presente año.