

Ruy Mauro Marini

Análisis de los Mecanismos de Protección al Salario en la Esfera de la Producción



SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

Unidad Coordinadora
de Políticas, Estudios y
Estadísticas del Trabajo

UCPEET



FONEP

Fondo nacional de

31.2972

339a

OS
nómico en
A. S. A.

Secretaría del Trabajo y Previsión
Social

Fondo Nacional de Estudios
y Proyectos

Lic. Arsenio Farrell Cubillas
*Secretario del Trabajo y
Previsión Social*

Lic. Pedro Galicia Estrada
*Director General del Fondo
Nacional de Estudios y
Proyectos*

Lic. Fernando Zertuche Muñoz
*Subsecretario A del Trabajo y
Previsión Social*

Lic. Emilio Lozoya Thalmann
*Subsecretario B del Trabajo y
Previsión Social*

Lic. Jorge Bastarrachea Sabido
Oficial Mayor

Lic. Carlos Pérez García
*Titular de la Unidad
Coordinadora de Políticas,
Estudios y Estadísticas del
Trabajo*

Dr. Ruy Mauro Marini
*Investigador Jefe del
Proyecto*

Lic. Arnulfo Arteaga García
Lic. Adrián Sotelo Valencia
Investigadores

© Derechos registrados conforme a la ley.
La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de su Unidad
Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, tuvo a su cargo la
presente edición. La posición y opinión que asume el autor es de su exclusiva
responsabilidad y no representa la de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Contenido

	Pág.
Presentación	9
Introducción	11
Capítulo I. Marco Jurídico-Legal de los Mecanismos de Protección del Salario en la Esfera de la Producción	15
1. La jornada de trabajo	16
a) Las horas extras	17
b) El sistema de turnos	18
2. Categoría y puesto de trabajo	18
3. La intensidad del trabajo	21
4. Productividad del trabajo y reparto de las utilidades	22
Capítulo II. Estudios de Caso	25
1. Análisis por empresa	25
2. Análisis comparativo de los resultados	35
3. Análisis del contrato colectivo de trabajo de la empresa A	39
Apéndices	47
1. Cuadros por empresa	49
2. Encuesta	53
3. El proceso de trabajo de la empresa A	63
4. Metodología de sistematización de la encuesta	67

	Pág.
Capítulo III. Mecanismos de Incumplimiento, Limitaciones y Lagunas de la Legislación Laboral	71
1. Marco contractual de la relación laboral	72
a) Contrato colectivo como encuadramiento efectivo del ambiente de trabajo	72
b) Inexistencia del contrato ya sea individual o colectivo	73
c) Contrato colectivo con carácter reservado	73
2. Jornada de trabajo	74
a) Prolongación convenida	74
b) Prolongación forzosa de la jornada de trabajo	74
c) Horas extras de trabajo no remuneradas	75
d) Manipulación del sistema de turnos	77
e) Inexistencia de vacaciones	78
3. Categoría o puesto de trabajo	79
a) No correspondencia entre categoría-salario-función	79
b) Ambigüedad en los conceptos de capacitación y adiestramiento	80
4. Intensidad del trabajo	80
5. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas	83
Capítulo IV. Recomendaciones de Legislación y Política Laboral para la Protección de los Salarios	91
1. Perfeccionamiento del sistema de inspección del trabajo	92
2. Obligatoriedad del contrato de trabajo	92
3. Adopción de un concepto único de salario	93
4. Limitación legal y reglamentación de las horas extraordinarias de trabajo	94
5. Inclusión del tiempo de transporte en la jornada de trabajo	94
6. Nueva reglamentación del sistema de turnos	95
7. Fiscalización de la duración de la jornada de trabajo	96
8. Redefinición de los conceptos capacitación y adiestramiento	96
9. Legislación sobre la intensidad del trabajo	96
Capítulo V. Conclusiones	97
Líneas de investigación	97
1. La intensidad del trabajo	98
2. El sistema de inspección del trabajo	98
3. Capacitación y adiestramiento	98
4. Estudio comparativo de la legislación mexicana con la experiencia internacional	99
5. La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas	99
6. La jornada laboral y los horarios de trabajo	100
Capítulo VI. Bibliografía por Temas	103

Presentación

Este trabajo que tenemos el agrado de publicar como otro número de la serie Cuadernos Laborales, realizado por el prestigiado investigador Ruy Mauro Marini del Centro de Información, Documentación y Análisis sobre el Movimiento Obrero Latinoamericano (CIDAMO), busca entre sus principales propósitos, determinar cómo se aplica la Ley Federal del Trabajo en la protección al salario en la esfera de la producción.

La originalidad de esta investigación radica en que toma a la Ley Federal del Trabajo como una hipótesis y muestra de qué manera opera en la realidad empírica, o sea que evalúa la eficacia de las disposiciones legales para proteger al salario en este campo.

En el desarrollo del trabajo empírico, llevado a cabo en empresas de la industria automotriz y de la construcción, el autor va registrando lo que considera limitaciones y lagunas que llevan al incumplimiento de la norma jurídica, producto, en algunos casos, de transgresiones abiertas por parte de los empleadores, de intersticios de la propia ley o de ausencia de un marco legal que fije con precisión las condiciones mínimas de aplicación, afectando desfavorablemente la determinación de los salarios.

El hecho de que el contrato de trabajo por escrito no sea obligatorio, podría conceptuarse tal vez como un vacío en la legislación, pues

aunque la ley especifique que si no existe este documento, el patrón debe cumplir con los derechos que se derivan de las normas de trabajo, es probable que se generen situaciones susceptibles de interpretaciones diversas. La propia definición del concepto de salario que toma diferentes acepciones en función de aspectos particulares, como el que se da en referencia al reparto de utilidades o el que se adopta en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, constituiría una imprecisión, lo que de acuerdo a la investigación incide en perjuicio del trabajador. Paralelamente, el autor observa, entre otros hechos, que la ley al no tomar en cuenta, por ejemplo, la intensidad del trabajo en la fijación del salario, impide que éste sea debidamente protegido.

En este sentido, la investigación de Marini constituye un importante aporte que sugiere transformarse en una herramienta útil, tanto para los legisladores ya que les permite acceder a una fuente más precisa y científica de información, como para las autoridades federales del trabajo. El análisis desarrollado conlleva una crítica constructiva, es decir, no niega lo existente, sino que por el contrario, establece caminos para su corrección y mejoramiento en apoyo al bienestar del trabajador y su familia. Por la originalidad del método empleado, abre un nuevo campo de la investigación para el apoyo a las políticas en el orden laboral.

En este contexto, tanto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de su Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, como el Fondo Nacional de Estudios y Proyectos, Fideicomiso de Fomento Económico en Nacional Financiera, se complacen en editar esta investigación, como resultado del esfuerzo de concertación de acciones realizado en el ámbito de los proyectos y estudios sociolaborales.

Lic. Carlos Pérez García
Titular de la Unidad
Coordinadora de Políticas,
Estudios y Estadísticas del Trabajo,
de la Secretaría del
Trabajo y Previsión Social

Lic. Pedro Galicia Estrada
Director General del Fondo
Nacional de Estudios y Proyectos,
Fideicomiso de Fomento
Económico en
Nacional Financiera

Introducción

La presente investigación fue llevada a cabo por investigadores del Centro de Información, Documentación y Análisis sobre el Movimiento Obrero Latinoamericano (CIDAMO) en colaboración con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el marco de una preocupación común: determinar la naturaleza y las características de los mecanismos establecidos en la legislación laboral para la protección de los salarios de los trabajadores mexicanos, desde el punto de vista de la esfera de la producción.

Una de las preocupaciones tradicionales más importantes de los trabajadores en cuanto a sus condiciones de vida y de trabajo se refiere al mantenimiento del nivel de sus ingresos y del conjunto de prestaciones económicas que en ellos inciden, mediante la creación e incorporación, en la Legislación Laboral, de mecanismos de protección de los salarios que constituyen su fuente fundamental de ingresos. Esta preocupación se acusa y se pone de relieve en una época de crisis, caracterizada por la constante alza de los precios de los artículos de primera necesidad que conforman la canasta básica de consumo obrero.

Sin embargo, la protección de los salarios se ha llevado a cabo más en la esfera del consumo que en la de la producción, o sea, precisamente en el área donde se determina el monto del salario que percibe el trabajador. Esto ha implicado que se descuiden una serie de fenó-

menos, tales como la carga de trabajo, las horas extraordinarias, el sistema de turnos, la productividad, el reparto de utilidades, etcétera, fenómenos que adquieren extraordinaria importancia en la determinación del salario y en su conversión o no, según sean llevados a la práctica, en efectivos mecanismos de protección salarial.

Esta investigación fue realizada en el marco de este objetivo: determinar la eficacia de los mecanismos de protección salarial en la esfera de la producción.

Para ello fue necesario realizar, en el capítulo I, una exposición crítica del marco jurídico-legal vigente de la Ley Federal del Trabajo en materia salarial. Así, fue posible elaborar hipótesis de trabajo partiendo de los elementos determinantes del salario.

Ante la evidente complejidad que ofrece el estudio en cuestión, sobre todo dada la inexistencia de investigaciones que sirvieran de antecedente, el procedimiento metodológico consistió en la selección de dos estudios de caso en función de los objetivos y de las metas particulares de la investigación. Es preciso aclarar que un tercer caso, previsto en la fase original de estudio, en una cadena de restaurantes (sector servicios), no pudo ser concluido. En el informe sobre los estudios de caso se señalaba que esta imposibilidad se debía a negligencia de las meseras para responder y entregar los cuestionarios. Sin embargo, esto constituyó un juicio un poco apresurado; lo que reveló este hecho, es que esta empresa utiliza mecanismos de presión sobre sus trabajadores, ya que no sólo impide que éstos conozcan su Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) sino que, además, obstaculiza que ellos expongan las condiciones en que laboran.

Los estudios de caso que se exponen en el capítulo II están representados por dos empresas con distintas características: una, la empresa A, en el Ramo Automotriz; y otra, la empresa B, en el ramo de la Industria de la Construcción. Ambas están ubicadas en el Distrito Federal.

Uno de los criterios prácticos para la selección de estas dos empresas fue el acceso a las mismas y la facilidad encontrada para la aplicación de las encuestas. En el caso de la constructora se contó con el apoyo de un ingeniero de la empresa y con la plena colaboración de los trabajadores; en el caso de la empresa automotriz, debemos mencionar que tanto la gerencia como su Departamento de Seguridad Industrial proporcionaron los medios a su alcance para que la investigación se llevara a cabo, mediante visitas a la planta y asesoría en la

explicación del proceso de trabajo y de sus características, así como proporcionando datos sobre condiciones de trabajo, de higiene y seguridad industrial; por último, mediante la aplicación de la encuesta, la cual fue llevada a cabo por personal de seguridad industrial. La colaboración de los trabajadores de esta empresa fue factor, sin duda, determinante para la realización de la investigación.

En ambos casos, el criterio de aplicación de la encuesta procuró incluir a trabajadores representativos de las diversas fases y áreas del proceso de trabajo; primero, para comparar las condiciones salariales y de trabajo entre los trabajadores de cada empresa y, en seguida, para hacerlo entre los trabajadores de ambas empresas. Así, fue posible entrevistar a 14 trabajadores de la empresa constructora y a 25 obreros de la empresa automotriz.

La inclusión del análisis del Contrato Colectivo de la empresa automotriz es un elemento que viene a reforzar el estudio de caso.

Es indiscutible que los resultados aquí arrojados son relativos a estas empresas y no generalizables al conjunto de los trabajadores mexicanos. Esto, sin embargo, no invalida los resultados arrojados por la investigación, por una razón: el hecho de haberse adoptado, para el análisis de la encuesta, un enfoque cualitativo, no cuantitativo. Para que este último se hubiera podido aplicar, hubiera sido necesario ampliar considerablemente el universo de estudio e incluir un conjunto de estudios de caso, lo más ampliamente representativos, que dieran cuenta del fenómeno, de tal manera que los resultados adquirieran rango general.

En la empresa automotriz, con características del sector moderno de la industria, coexisten diversas fases del proceso de trabajo con distintos grados de desarrollo tecnológico. El trabajo se rige, más que por relaciones informales entre empresas y trabajadores, por las determinaciones que le imprime su propio proceso, cuyo eje rector es la cadena de montaje, en cuanto a las funciones a desempeñar y en cuanto a la categoría de trabajo que fija el área de trabajo y su radio de acción. En este marco, se desarrollan las relaciones laborales entre la empresa y el sindicato y entre aquélla y sus trabajadores.

De esta manera se infieren, de esta diversidad de condiciones y características, que además incluyen diferente composición porcentual entre el trabajo calificado y no calificado respecto al proceso de trabajo, diferencias salariales; condiciones distintas de contratación y de trabajo; inexistencia o no, según el caso, de prestaciones económi-

cas y sociales, etcétera, una serie de formas genuinas mediante las cuales se incumple la ley y los elementos para constatar las lagunas existentes en la misma, que se exponen en el capítulo III.

En el capítulo IV proponemos una serie de recomendaciones de legislación y política laboral, en materia de protección del salario derivadas de la confrontación de estas dos realidades concretas con la reglamentación laboral vigente en la LFT. Su puesta en práctica por las instituciones y autoridades respectivas contribuirá a que el salario de los trabajadores mexicanos sea capaz de asegurar, día con día, no solamente el sustento material de ellos y sus familias, sino, además, la elevación efectiva de sus condiciones de vida, tanto en el plano de la fábrica, como en el de la familia y, en general, en el de la sociedad y la cultura.

Como no fue posible abordar los múltiples problemas que se derivan del proceso de investigación, en el capítulo V, a manera de conclusión, proponemos una serie de líneas de investigación que tienen por objetivo profundizar el conocimiento de los mecanismos de protección al salario y de la legislación laboral, de tal manera que su puesta en práctica sea en beneficio de los trabajadores.

Por último, en el capítulo VI, incluimos una bibliografía comentada por temas que puede ser útil para el posterior desarrollo de la investigación.

Una última observación que cabe hacer, y que hemos señalado en otra oportunidad, se refiere a que "un estudio de caso no debe pretender conferirse un grado de generalización que no le corresponde. En sí mismo, el estudio no prueba nada: su relación con la teoría reside simplemente en demostrar que un determinado instrumental teórico permite explicar suficientemente los hechos. Ello no valida para nada la teoría; cuando mucho, atestigüa en favor de su utilidad para el análisis concreto. Sin embargo, concluida la presentación del estudio, el investigador tiene el derecho de usarlo como materia prima para la reflexión teórica y, en este sentido, aventurarse con toda libertad al terreno de las inferencias y generalizaciones".*

* "Proceso de Trabajo, Jornada Laboral y Condiciones Técnicas de Producción". Marini, Sotelo y Arteaga, en *Teoría y Política* núm. 4, abril-junio, México, 1981. Este artículo aparece también en *Cuadernos de Cidamo* núm. 4, México, 1981.

Capítulo I. Marco jurídico-legal de los mecanismos de protección del salario en la esfera de la producción

Para proceder a una evaluación de los mecanismos de protección del salario, es preciso partir de las condiciones de contratación establecidas en la Legislación Laboral.

En primer lugar, ¿cómo se contrata?, ¿cuánto va a ganar el obrero?, ¿qué tiempo de trabajo estipula el contrato?, ¿qué puesto y tipo de trabajo va a ocupar y desempeñar el trabajador?, ¿con qué grado de intensidad?, ¿qué tipo de incentivos a la producción estipula el contrato?, ¿qué prestaciones económicas se establecen en términos del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo que define el salario?¹

Una vez conocido el proceso de contratación, bajo las condiciones anteriores, podemos establecer que el salario expresa estas condiciones de contratación:

¹ Art. 84 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

Proceso de Contratación, Condiciones Salariales y de Trabajo

1. Jornada de trabajo
 - Horas extras
 - Sistema de turnos
2. Categoría o puesto de trabajo
Adiestramiento y Capacitación

Legislación

3. Intensidad del trabajo
4. Productividad y reparto de utilidades

De lo anterior resulta que es necesario estudiar:

- a) ¿Cómo se contrata de acuerdo a la legislación vigente?
- b) ¿Cuál es la categoría del trabajador que estipula el contrato?
- c) ¿Hay correspondencia entre el tipo de salario y el tipo de trabajo?

Hipótesis 1: Los instrumentos legales de protección salarial cubren solamente lo relacionado con la jornada de trabajo y la categoría y el puesto de trabajo dejando de lado los otros elementos determinantes del salario, la intensidad y la productividad del trabajo.

1. La jornada de trabajo (Art. 58 de la LFT)²

Duración de la jornada diaria y semanal. Implica por un lado, lo estipulado en la LFT, es decir, la *jornada nominal*; por el otro, y en contraste, la *jornada real*, o tiempo total efectivo de trabajo. Sin embargo...

Hipótesis 2: La legislación en su estado actual abre la posibilidad de que la jornada sea prolongada a través de dos mecanismos básicos: las horas extras y el sistema de turnos.

Para verificar si los instrumentos de protección de los salarios existentes son efectivos o no, es necesario estudiar estos dos mecanis-

² Art. 58 LFT. "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo."

mos de prolongación y qué modalidades asumen aquí los instrumentos de defensa salarial.

a) Las horas extras

La legislación vigente estipula la reglamentación de las horas extraordinarias (Arts. 65, 66 de la LFT)³ en términos de una cuota extra (Art. 67 de la LFT)⁴ salarial calculada al doble (Art. 67)⁵ o al triple (Art. 68)⁶ según sea el caso, sobre el salario nominal.

Las horas extras asumen dos formas:

- 1) En días hábiles
- 2) En días de descanso. Para esta forma, además, se contempla una compensación del 25 por ciento sobre el salario nominal (Art. 71)⁷

Hipótesis 3: La legislación no es muy clara y no establece un reglamento específico de la estrecha relación del régimen de horas extras con la categoría del trabajo y la escala salarial.

Existen otros mecanismos que constituyen un deterioro del salario y se expresan en la prolongación forzosa de la jornada de trabajo. En la práctica esta prolongación se expresa en el hecho de que el trabajador entre antes y salga después de la hora fijada en el contrato y en la

³ Art. 65 LFT "En los casos de siniestro o riesgo inminente en que pelagra la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males."

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

⁴ Art. 67 LFT. "Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada. . ."

⁵ *Ibidem.*

⁶ Art. 68 LFT. "Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido en este capítulo. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley."

⁷ Art. 71 LFT "En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo."

anulación de la media hora destinada a la comida a que tiene derecho el trabajador a mitad de la jornada.

b) El sistema de turnos

Este sistema, aunque está reglamentado en base a los horarios que pueden establecerse a lo largo del día y durante las 24 horas (matutino, mixto y nocturno, Arts. 60 y 61 de la LFT),⁸ sin embargo, en lo que se refiere a la fijación de los turnos para rotar a los trabajadores, sea a nivel individual y/o colectivo para cubrir las partes alicuotas de la jornada, no justifica la compartimentación que hace de la jornada (diurna, nocturna y mixta) en términos del día natural, llevando a que la jornada diurna sea de 14 horas y la nocturna de 10, lo que, en muchos casos, produce la violación sistemática de la Legislación Laboral.

Hipótesis 4: Siendo el sistema de turnos un mecanismo destinado, al igual que las horas extras, a prolongar la jornada de trabajo, observamos la inexistencia de una conceptualización específica y explícita de este sistema que se confunde con la jornada de trabajo, por lo que abre la posibilidad de violación de las condiciones de contratación y, por ende, del salario.

2. Categoría y puesto de trabajo

Además de la jornada de trabajo, la categoría y el puesto de trabajo intervienen en la determinación del monto del salario. Su especificación legal en términos de funciones estipuladas en el contrato y funciones realmente desempeñadas en el proceso de producción, es un mecanismo para contrarrestar las violaciones de la Legislación Laboral.

⁸ Art. 60 LFT "Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más, se reputará jornada nocturna."

Art.61 LFT. "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta."

El contrato debe estipular (Art. 25 LFT)⁹ las condiciones de trabajo a que estará sometido el trabajador en términos de trabajo: "por obra determinada" o por "tiempo indeterminado"; el lugar de trabajo donde debe desempeñarse el trabajo; la duración de la jornada; la forma y el monto del salario; día y lugar del pago del salario; se indica si el trabajador será Capacitado o Adiestrado (Art. 132, fracción XV y Cap. III bis, Art. 153-A);¹⁰ los días de descanso, las vacaciones, etcétera.

Nos interesa aquí considerar lo relacionado con la categoría y la función, ya que esto influye en la evaluación de los mecanismos de protección salarial.

La categoría de electricista, mecánico, pailero, etcétera, define al obrero dentro de una fase específica del proceso de producción; lo ubica, pues, dentro de su puesto de trabajo. Cada categoría de trabajo corresponde a un determinado tipo de salario dentro de la escala salarial. De aquí la existencia del "salario mínimo general",¹¹ del "salario a destajo" y del "salario mínimo profesional", este último inspirado en la "Ley de Nueva Zelanda", que se incorpora a nuestra legislación laboral en el año 1962 (Arts. 91, 95 y 96 de la Ley Federal del Trabajo).¹²

⁹ Art. 25 LFT. "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; V. La duración de la jornada; VI. La forma y el monto del salario; VII. El día y el lugar de pago del salario; VIII. 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 IX. Otras condiciones de trabajo, tales como día de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón."

¹⁰ Art. 132 Fracc. XV, LFT. "Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título."

Art. 153-A LFT. "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."

¹¹ Art. 90 LFT. "Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. "El salario mínimo debe pagarse en efectivo sin descuento de ninguna especie, salvo lo dispuesto por el Art. 97.

¹² Art. 91 LFT. "Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias zonas económicas, que pueden extenderse a una, dos o más Entidades Federativas o profesionales, para una rama determinada de la industria o del comercio o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias zonas económicas."

Partiendo del salario mínimo referido al trabajo común, simple, de “obrero general”, éste, en la práctica, pasa a desempeñar operaciones cada vez más complejas cuya remuneración entraría en la categoría del salario mínimo profesional. Sin embargo, el criterio de remuneración no parte del tipo específico de trabajo (calificado) desplegado por el obrero general, sino de su categoría contractual (obrero general). Esto “bota” una diferencia salarial que, de hecho, viola las disposiciones en detrimento del obrero y, por ende, las de la legislación laboral.¹³

Es así, como se establece una “no correlación” entre categoría, salario y función. Dentro de esta no correlación encontramos dos aspectos que, a nuestro juicio, deben ser tomados en cuenta por sus efectos deprimentes del salario.

El primero se refiere al proceso de Adiestramiento “natural” que el trabajador experimenta en el transcurso de su permanencia en la producción (taller, fábrica); que permite al patrón rotarlo en diferentes puestos de trabajo y, por tanto, en el desempeño de distintas funciones sin el pago equivalente, lo que implica el pago del salario por debajo de lo que realmente le corresponde.

El segundo está referido a la Capacitación del trabajador en virtud de los requerimientos de la empresa para cubrir un puesto específico de trabajo o una “vacante”. Esto implica que el proceso de Capacitación está generando una modificación del puesto de trabajo originalmente contratado, o bien, elevando la calificación del trabajo del obrero, debiéndose, por tanto, modificar el salario original; en otras palabras, el obrero pasa del salario mínimo a un salario mínimo profesional. Aquí establecemos dos casos: el primero, el Adiestramiento que se imparte para incrementar el rendimiento del trabajador en su puesto de trabajo, lo que anula las posibilidades de promoción; el segundo, Capacitación* para promover el ascenso de puesto de trabajo con aumento salarial.

Art. 95 LFT. “Las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional fijarán los salarios mínimos profesionales.”

Art. 96 LFT. “Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de la rama de la industria o del comercio, de la profesión, oficio o trabajo especial considerado, dentro de una o varias zonas económicas.”

¹³ Art. 86 LFT “A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.”

* Para efectos de este trabajo aquí distinguimos Adiestramiento que implica especialización de tareas en el mismo radio de acción del puesto de trabajo, de Capacitación que, además, se orienta a promover el puesto de trabajo y el salario del obrero.

Según se desprende de la legislación laboral (en sus Arts. 153-E y 153-F),¹⁴ la Capacitación parece orientarse al primer caso: adiestrar para elevar los rendimientos del trabajador en el mismo puesto de trabajo, dejando de lado la capacitación orientada a promover la categoría de trabajo y el aumento salarial.

Hipótesis 5: No existe una reglamentación en la LFT de las consecuencias en la remuneración de los trabajadores de esta no correlación entre categoría-salario-función. Es posible establecer las causas de esta no correlación: sea debido a la política de contratación de las empresas, o bien a las interrupciones, desfases o fallas del proceso de producción.

3. La intensidad del trabajo

Además de la jornada de trabajo y del puesto de trabajo, la intensidad del trabajo es un elemento fundamental en la determinación del salario.

El tiempo de trabajo que estipula el contrato, presupone un determinado “grado de intensidad” a que está sujeto el obrero dentro de la misma jornada de trabajo, que la legislación no contempla.

No existe un reglamento en la LFT que estipule siquiera la existencia de la intensidad. Esta consiste en que el trabajador despliega una mayor cantidad de trabajo “en el mismo espacio y en el mismo tiempo” dentro de la misma jornada de trabajo y en su puesto de trabajo, sin variar la duración nominal de aquélla. Su efecto inmediato es un mayor desgaste del obrero sin la compensación salarial correspondiente.

¹⁴ Art. 153-E LFT. “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 podrán 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 desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.”

Art. 153-F LFT. “La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:
I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; III. Prevenir riesgos de trabajo; IV. Incrementar la productividad; y V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.”

La intensidad expresa un “trabajo condensado”, lo que implica una mayor cantidad de “trabajo efectivo” en cada hora trabajada dentro de la “misma jornada nominal” de ocho horas.

Es por esto que así como el criterio básico de la “remuneración” al doble o al triple de las horas extraordinarias, es el mayor desgaste que sufre el obrero, de la misma manera, la intensidad debe ubicarse en el mismo criterio y ser objeto de remuneración con una “cuota extra calculada” sobre el salario nominal.

Hipótesis 6: A diferencia de la jornada de trabajo y de la categoría de trabajo, no existe una reglamentación legal de la intensidad a pesar de que ésta incide en el deterioro del salario y en un mayor desgaste del obrero. Hay indicios de que existe jurisprudencia creada por el Sindicato Textil y el de la Industria del Hule.¹⁵

Al reconocerse sujeto de legislación para reglamentarla, la intensidad debe ser cuantificada, en tiempo y en dinero, sobre la base de un cálculo promedio de la intensidad en México, en las distintas ramas de la industria y los servicios, que determine la “intensidad media”, a partir de la cual, las modificaciones de ese promedio permitan establecer una tasa remunerativa con el criterio de las horas extras.

La reglamentación de la intensidad del trabajo en la LFT permitirá incorporar este elemento en el Contrato y repercutirá en la defensa del salario, en la medida en que ella es uno de sus elementos determinantes. No hacerlo significa que el salario se siga deteriorando en perjuicio del trabajador y que la Legislación Laboral siga siendo interpretada con criterios subjetivos en base a las necesidades de las empresas.

4. Productividad del trabajo y reparto de las utilidades

A diferencia de la intensidad, la productividad del trabajo es un método que consiste en potenciar la capacidad productiva del trabajo. Está íntimamente relacionada con las transformaciones del proceso productivo mediante la aplicación de las “innovaciones tecnológicas”.

¹⁵ Véase capítulo VI, lo relativo a la “Intensidad del Trabajo”

El constante incremento de la productividad es una necesidad de las empresas para elevar su rentabilidad. A menudo, se confunde con la intensidad al considerar una de sus manifestaciones, a saber, la creación de un volumen mayor de mercancías en el mismo tiempo de trabajo. Sin embargo, aquí solamente nos interesa la productividad en la medida en que afecta el salario; cuando éste sea su resultado, deberá ser objeto de reglamentación para la defensa del salario.

Hipótesis 7: La productividad del trabajo incide en el salario no solamente cuando altera el valor de la fuerza de trabajo, sino en general, cuando el obrero crea más productos en el mismo tiempo, en base a las transformaciones de la base técnica; por tanto se “hace más productivo”, dando un margen mayor de utilidad para la empresa. Sin embargo, esto no se traduce en un incremento salarial, al no estar estipulado en la LFT. Esta sólo la considera para la determinación de las utilidades de la empresa sobre cuya base establece el porcentaje del ocho por 100* (Art. 1º. de la Resolución publicada en el *Diario Oficial*, de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, el día 14 de octubre de 1974) de participación de los trabajadores en las mismas. Se determina la “utilidad” (considerándose como tal, la “renta gravable”, Art. 120 Cap. 8) bajo las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.¹⁶

* Esta proporción fue fijada el 11 de octubre de 1974 por el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional para el Reparo de Utilidades.

¹⁶ Art. 129 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Fracc. IX. “Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas. ...”

Art. 117 LFT. “Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.”

Art. 118 LFT. “Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.”

Art. 119 LFT. “La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes.”

Art. 120 LFT. “El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa. Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.”

La determinación del marco jurídico-legal en las distintas leyes y reglamentaciones, nos ha permitido establecer tres niveles de análisis que son: alcances, limitaciones e inexistencia de instrumentos de defensa del salario en la esfera de la producción, a partir de las disposiciones ya contempladas.

Sobre el primer nivel, que se refiere a los alcances, hemos visto que su formulación parte del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de los artículos específicos de la LFT referidos a nuestro tema de estudio que constituyen las condiciones mínimas que deben regir los mecanismos de protección al salario.

Las limitaciones, que constituyen el segundo nivel, revelan que, a pesar de existir disposiciones en torno a tal o cual aspecto, resultan insuficientes en cuanto a fijar todos los elementos que son susceptibles de influir en la violación del salario.

Finalmente, hemos podido determinar que existe un nivel en el que definitivamente no hay reglamentación ni disposición alguna para la protección de los salarios.

Art. 123 LFT. "La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales, la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año."

Art. 124 LFT. "Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario. En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año."

Art. 127 LFT. "El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

(. . .)
 III. El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;
 IV. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y posnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;
 V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue convenientes para su citación. . . VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de las empresas cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos."

Art. 129 LFT. "La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores."

Art. 130 LFT. "Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes."

Capítulo II. Estudios de caso

1. Análisis por empresa

Empresa A

Una de las características que ponen de manifiesto tanto las visitas de fábrica como la sistematización y análisis de la encuesta aplicada a los trabajadores, se refiere a que la industria automotriz, específicamente en el caso de estudio, ofrece condiciones laborales que se sitúan, en cuanto a las condiciones de contratación del salario y defensa del mismo, por encima de las de la LFT. Es así como, del análisis de la encuesta, de 25 trabajadores de las más diversas categorías y tipos salariales,¹ 18 afirman obtener condiciones laborales que están por arriba de las de la LFT, en tanto que sólo siete se ubican como trabajadores cuyo contrato de trabajo "cubre lo estipulado por la LFT".

Sin embargo, a pesar de estas dos modalidades, el 56 por 100 de los contratos de trabajo consignan el contrato del obrero "por obra determinada", término bajo el cual la renovación del contrato, una vez realizada la obra, queda condicionada a las necesidades de la empresa. Las consecuencias de este hecho se pueden constatar si rela-

¹ El 56 por 100 de los trabajadores encuestados se ubican bajo esta modalidad de contrato.

cionamos la antigüedad, el lugar de trabajo y las funciones desempeñadas. Así, se observa que el mayor porcentaje de obreros con antigüedad superior a los 10 años se ubica en fases del proceso de trabajo* con un mayor grado de especialización, en tanto que el porcentaje menor corresponde a la gran masa de los obreros que laboran en fases del proceso de trabajo (como en los departamentos de vestidura) cuyo grado de complejidad se simplifica conforme desciende la jerarquización del proceso de trabajo. Si bien el 92 por 100 de los trabajadores encuestados responde que su contrato fija el lugar de trabajo, lo que por otro lado corresponde al nivel de desarrollo alcanzado por la fábrica, la proporción se invierte en tanto que el 72 por 100 de los mismos obreros no siempre realiza las mismas funciones² lo que supone, de por sí, la rotación (de funciones) tanto del obrero individual como colectivo. Esta correlación que encontramos entre la menor antigüedad y el régimen de rotación de funciones para la gran mayoría de los trabajadores, tipifica las fases del proceso de trabajo con grado menor de desarrollo tecnológico que resalta la habilidad y destreza del trabajador.³

Nuestra conclusión parcial es en este caso que, conforme se va modificando el proceso de trabajo mediante un mayor desarrollo tecnológico y se modernizan los equipos y herramientas de trabajo, las condiciones de trabajo tienden a homogeneizarse y regirse por relaciones estrictas de proporcionalidad, tanto en lo que concierne a la naturaleza de las funciones desempeñadas y la fijación de áreas de trabajo, como a la antigüedad y a la naturaleza del contrato laboral.⁴

En cuanto a la jornada de trabajo el resultado de la encuesta revela que el Contrato Colectivo estipula ocho horas de duración del tiempo de trabajo del conjunto de los obreros,^{4b} registrándose sólo

* Véase en el Apéndice 3 el proceso de trabajo de la Empresa A.

² Cabe agregar que esto es debido más que a las necesidades de la empresa a la naturaleza misma del trabajo desplegado por los obreros.

³ Este es el caso de los hojalateros que con mazo, cincel y madera, realizan operaciones de reparación de carrocerías averiadas durante el proceso de producción. En entrevista con ellos nos decían que su trabajo era altamente especializado (artesanal) y la directiva de la empresa aseguraba que por ser muy escasos, estos obreros eran "muy apreciados" en la fábrica.

⁴ Es lo que pasa con los soldadores, de ser obreros escasos "muy apreciados" por los servicios que prestan, con la introducción de las herramientas punteadoras (cuya fuente de energía proviene de la electricidad y de compresoras de aire) han sido "desvalorizados" y se encuentran fácilmente en el mercado de trabajo.

^{4b} Sin embargo, esto está en contradicción con el CCT donde se estipula una jornada de ocho y media horas (de las 7:00 a las 15:30). Pensamos que aquí los trabajadores se refieren al tiempo efectivo de trabajo que es de ocho horas, sin contemplar la media hora a que tiene

dos casos donde la duración de la jornada se establece y regula "por convenio con la empresa", representando más bien la excepción. Lo mismo sucede con el establecimiento del monto salarial que demanda la Ley (sólo un caso asegura que su contrato no estipula este monto) y con la fijación del día y lugar del pago del salario, el cual siempre se paga puntualmente.

El contrato no explicita la obligatoriedad del patrón de capacitar a sus trabajadores; sin embargo, de nuestra encuesta se desprende que el 60 por 100 lo ha sido, a la vez que considera que la Capacitación mejora su nivel salarial y de vida. Aquí distinguimos los dos casos anteriormente señalados⁵ referentes a la Capacitación y al Adiestramiento. En cuanto a la Capacitación, que implica promoción de puesto y de nivel salarial, en el caso de estudio encontramos trabajadores que en virtud de los cursos de capacitación han sido promovidos a otros puestos de trabajo (el 64 por 100 de la muestra); otros (el 20 por 100) rinden más en el trabajo después de los cursos de Capacitación y aumenta su salario y, por último, un tercer caso, (el 8 por 100), donde el trabajador rinde más en el trabajo después de los cursos pero no aumenta su salario. A esta última modalidad la denominamos Adiestramiento.

En nuestra muestra es posible distinguir dos grupos de obreros⁶ Un primer grupo cuya antigüedad en la empresa fluctúa entre los 13 y los 22 años y representa el 20 por 100 de los trabajadores. La edad promedio de éstos es de 43 años y su salario promedio de \$572.00 al día.⁷ Todos los trabajadores de este grupo son calificados, pero solamente dos han recibido los cursos de Capacitación.

El segundo grupo, que representa el 64 por 100, tiene menos de tres años de antigüedad en la empresa; la edad promedio es de 24 años* y el salario promedio de \$352.00 al día.⁸ Tres trabajadores son "semicalificados"; tres "no calificados" y 11 son "calificados". En cuanto a la

derecho el obrero a tomar sus alimentos. De todas maneras, de acuerdo a la Ley, la jornada debería ser de siete y media horas (tiempo efectivo) y media hora para la comida, es decir, de ocho horas.

⁵ Véase capítulo I, p. 19 sobre Capacitación y Adiestramiento. Nota 10.

⁶ Véase apéndice IV, cuadro núm. 1.

⁷ Véase apéndice IV, cuadro núm. 2. Los salarios aquí contemplados ya contienen el aumento correspondiente a enero de 1982. El salario promedio, considerando el abanico de todas las categorías, es de \$399.00 al día.

* Este dato coincide con la edad promedio de la empresa VW de México, que es de 24 años, según apunta Othón Quiroz en su artículo publicado en el diario *Uno Más Uno*, México, 14 de febrero de 1982.

⁸ Véase nota anterior.

Capacitación sólo seis obreros no han recibido los cursos, es decir, el 35 por 100 de este grupo.

De lo anterior se desprenden las diferencias que separan a ambos grupos de trabajadores, derivadas de la naturaleza del proceso de trabajo. Aunque la ley contempla condiciones generales de contratación y de trabajo, estas particularidades las moldean y modifican. En tanto los obreros del primer grupo alcanzan un mayor nivel salarial por la antigüedad, destreza y calificación, por su propia experiencia; los segundos, por el contrario, tienen que ser capacitados por falta de antigüedad y, por ende, de experiencia y se sitúan debajo del nivel salarial de obreros del primer grupo. Las diferencias de edad vienen a reforzar estas dos proposiciones. Es esto lo que nos conduce a afirmar que conforme se modifica la base material del proceso de trabajo, se modifican con ello las categorías de trabajo y los requerimientos de determinado tipo de trabajador. Esto quiere decir que conforme se simplifican las tareas al ritmo que se introducen máquinas y herramientas tecnológicamente más sofisticadas, se genera un proceso creciente de descalificación del trabajador que conduce a su "recalificación" vía capacitación y adiestramiento que valorizan ese trabajo y lo colocan en niveles distintos dentro de la escala salarial.

En base a lo anterior afirmamos que la ley tiene que ajustarse a estos cambios, es decir, incluir en sus disposiciones, y reglamentar, estas particularidades ya que ellas determinan si un trabajador solamente rinde más durante la jornada de trabajo y sufre un desgaste mayor de su fuerza físico-intelectual sin contrapartida salarial, o bien, si este mayor rendimiento reditúa en un incremento de su salario.

En cuanto a las horas extraordinarias, éstas se cuantifican y remuneran conforme a la reglamentación contenida en la LFT,⁹ respetándose tanto las que corresponden a una tasa doble como a las que se remuneran al triple. El 68 por 100 de los trabajadores laboran en el primer turno, en tanto que el 28 por 100 lo hace en el segundo turno. El 16 por 100 del primer turno, que desempeña labores en el segundo y tercer turnos, es remunerado bajo el sistema de horas extras y nunca rebasa las seis horas de trabajo semanal, por lo que la remuneración se hace al tipo doble. Solamente se registran dos casos que laboran más de nueve horas extras a la semana y se les remunera a

⁹ Véase capítulo I, notas 3, 4, 5 y 6.

una cuota triple. La existencia de la rotación de los turnos está reglamentada en el contrato.

En el horario de trabajo se observan dos casos: cuando el trabajador entra antes de la hora fijada en el contrato y sale después; y cuando entra a la hora que fija el contrato pero sale después de la hora fijada.

Una de las constantes que prevalece en la fábrica y que es más sentida por los trabajadores se refiere a la "carga de trabajo" que constituye un "factor externo" al proceso de producción, en la medida que es un elemento integrante de las necesidades de la empresa, de tal manera que es el Departamento de Ingeniería Industrial el encargado de su planeación, ritmo y velocidad y repercute de manera directa en el trabajador.¹⁰ El 84 por 100 de los trabajadores encuestados afirma que el aumento del ritmo de trabajo (carga de trabajo) es frecuente en el centro de trabajo. Este resultado es totalmente válido, incluso tratándose de una muestra, ya que la misma observación lo corrobora y puede ser cuantificado en términos del número de unidades producidas que salen diariamente de la fábrica.

La encuesta revela distintos modos en que se expresa el aumento del ritmo de trabajo en el conjunto de la fábrica pero, particularmente en la cadena de montaje, y pueden ser reducidos a dos formas básicas: el aumento de la velocidad de los motores y de las bandas por los que el trabajo "se hace más rápido" y cuando aumenta el radio de acción del trabajo al tener que operar con más máquinas y realizar un mayor número de operaciones en el mismo espacio y al mismo tiempo dentro de la jornada de trabajo. Aunque ambos métodos se interrelacionan y, en algunos casos, se dan de manera combinada; sin embargo, es el primero al que se recurre con más frecuencia, tal y como lo revela el 48 por 100 de los trabajadores, en tanto que el 12 por 100 se inclina por el segundo. El resto no contesta este punto del cuestionario.

La contrapartida de este incremento del ritmo de trabajo en la fábrica en cuestión, se manifiesta en la política de estímulos e incen-

¹⁰ En la Sección de Vestiduras, el ensamblado de partes eléctricas supone un trabajo más uniforme y rítmico, por lo que la intensidad de las operaciones es mayor. Un ejemplo basta para mostrar esto: un obrero de esa sección pone entre 80 y 90 radios en una jornada normal. Si se incrementa la velocidad de la cadena, por ejemplo en una proporción equivalente a dos horas, este obrero pone entre 15 y 20 radios en promedio de más. Lo mismo sucede con el obrero que monta 130 "luces" en una jornada (16 por hora aproximadamente). Con el incremento en el ritmo, bajo el supuesto anterior, pondrá 30 luces más.

tivos de la empresa. Es así como el conjunto de los trabajadores entrevistados asegura recibir compensación por el incremento del ritmo de trabajo. Esta compensación consiste en el "premio" y en la "prima de productividad". Es preciso aclarar que esta política no está derivada directamente del incremento de los ritmos de trabajo, ya que, incluso, esto no lo contempla el CCT.¹¹ Y si bien los trabajadores afirman que su salario aumenta cuando se eleva este ritmo, ello más bien obedece a prestaciones que se derivan de aquella política empresarial. Por ejemplo, si un trabajador no tiene faltas de asistencia ni retardos y no ha solicitado permisos para faltar, al término de una semana adquiere el derecho de gozar del 30 por 100 de un día de salario tabulado. El resultado monetario de esta prestación es considerado por los trabajadores como un incremento de su salario. Ante la pregunta de si el incremento del ritmo de trabajo aumenta, lo relacionan con este ritmo y contestan afirmativamente, olvidando que precisamente dicho incremento proviene de la política de incentivos de la empresa. Y lo mismo sucede con la "prima de productividad",¹² al rebasar el tope de producción impuesto por la empresa, los obreros reciben compensación, pero no por haber incrementado su ritmo de trabajo, sino por haber rebasado el tope establecido. Lo mismo sucede con prestaciones por "puntualidad y asistencia" que se traducen, por ejemplo, en un día de descanso al mes, rifas, etc., todo ello derivado de la política empresarial y no de un cálculo consciente y sistemático del incremento de los ritmos de trabajo y sus consecuencias salariales en el ingreso de los trabajadores.

En conclusión, es posible afirmar que este "factor externo" al proceso de producción, al revés de lo que sucede con el conjunto de los "factores internos" que hemos desarrollado más arriba, constituye un factor que interviene en la determinación de los salarios y es motivo de preocupación de los trabajadores; elemento que hasta ahora no ha sido considerado en las negociaciones entre la empresa y el sindicato.¹³

Un último aspecto, incluido en la encuesta, que es indicativo del poder adquisitivo del salario, se refiere al "valor de la fuerza de trabajo". No quiere decir esto que aquí se ha desarrollado un estudio

¹¹ Véase más adelante el análisis del Contrato Colectivo de Trabajo de la empresa A, pp. 44-45.

¹² Esta prima consiste en el reparto del 30 por 100 del salario de un día, una vez que se ha rebasado el "tope de producción".

¹³ Este punto se desarrolla ampliamente en el capítulo III del presente trabajo.

sobre este tema; ello requiere una investigación y análisis específicos con la inclusión de variables no contempladas aquí y que van desde los aspectos fisiológicos hasta los histórico-morales. Más bien nuestra intención al incluir este apartado, para complementar el salario "como factor esencial de la reproducción del trabajador", es captar, aunque de una manera aproximada mediante indicadores básicos que intervienen en la composición del valor de la fuerza de trabajo,¹⁴ el poder adquisitivo del salario de esos elementos.

El 96 por 100 de los trabajadores encuestados afirma que de su salario dependen en promedio cuatro personas. Esto quiere decir que el salario debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y de estos miembros de su familia.¹⁵

Más de la mitad de los trabajadores afirman que el salario que perciben cubre apenas de "una manera regular" las necesidades de alimentación, salud, vivienda, vestido, educación, bebidas alcohólicas y ahorro mensual. Si a este grupo le agregamos el que considera (el 12 por 100) que el salario que percibe es insuficiente para cubrir esas necesidades, tenemos entonces que una gran proporción de trabajadores no alcanza a cubrir con su salario, de una "manera suficiente", dichas necesidades básicas. Es esto lo que explica que los familiares de más de la mitad de los trabajadores tengan que contribuir al gasto familiar. Sólo se registra un caso que asegura que su salario es suficiente (incluso para el ahorro mensual) para satisfacer las necesidades, pero es de destacar que de él dependen nueve personas, de las cuales tres contribuyen al gasto familiar; lo que constituye más bien la excepción de la muestra, pero confirma la tendencia, a pesar de que su salario se ubica en la esfera más alta de la escala salarial, a incluir a otros miembros de la familia como contribuyentes al gasto familiar.

Vemos pues que, en el caso del trabajador, es el salario su principal fuente de ingresos que asegura su reproducción como tal. Ya vimos más atrás que el salario del obrero automotriz que se sitúa, en promedio (de los trabajadores encuestados), en \$352.00 al día es más alto que el del conjunto de los trabajadores de otras industrias. Y, a pesar de este hecho, más de la mitad de los trabajadores encues-

¹⁴ Véase la parte final de la encuesta, incluida en el apéndice I.

¹⁵ Véase nota 11 del capítulo I referente al Art. 90 de la LFT. Es de destacar que la disposición aquí contemplada sólo cubre la satisfacción de las "necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos". Las limitaciones de esta disposición quedan al descubierto en el caso aquí estudiado.

tados resienten los efectos del alto costo de la vida, en particular, de las mercancías de consumo popular cuyos precios rebasan su poder adquisitivo. Es por ello que, ante este fenómeno, los mecanismos protectores del salario son, hoy más que nunca, una necesidad que se impone para mejorar los ingresos de los trabajadores y contrarrestar los efectos deprimentes del salario.

Empresa B

Sobre la base de la muestra de nuestro estudio de caso en esta empresa de la industria de la construcción, tenemos que el 78 por 100 de los trabajadores percibe el salario mínimo general, de los cuales el 36 por 100 están casados, teniendo como promedio, dos personas que dependen de su salario, siendo su ingreso el único para cubrir las necesidades y requerimientos elementales de una familia (véase cuadro núm. 3).

La información recabada en la encuesta nos revela que el salario de los trabajadores resulta insuficiente para cubrir los rubros de alimentación, salud, vivienda, vestido y educación. Aunado a la inexistencia de prestaciones al salario, este sector de trabajadores y sus familias se reproducen en condiciones por debajo de los límites mínimos en todos los conceptos elementales que conforman el fondo de reproducción de una familia.

Contrastando este grupo de trabajadores descalificados y, por tanto, con salario mínimo, con los trabajadores de las empresas en que perciben salario mínimo profesional, la cosa no cambia sustancialmente. En efecto, en este otro grupo de trabajadores, que constituye el 22 por 100 de los encuestados, su salario fluctúa entre \$328.50 y \$343.85 diarios, teniendo como promedio cinco personas que dependen de su salario y, en dos casos, otro miembro de la familia contribuye al ingreso familiar.

La existencia de otro miembro de la familia que contribuye al ingreso familiar, podría llevarnos a suponer que esto permitiría a la familia como tal a alcanzar un mejor nivel de reproducción; sin embargo, lo que revela la encuesta, es que ni aun en estas condiciones el salario cubre de manera satisfactoria los requerimientos mínimos en materia de alimentación, salud, vivienda, vestido y educación, contestando todos los trabajadores encuestados que el salario les resulta insuficiente en los rubros señalados. Lo que interesa recalcar de este conjunto de trabajadores es que, independientemente de estar

ubicados, por su grado de calificación, en distintas fases o en distintas funciones dentro de un mismo proceso de producción, y aparentemente diferenciados por lo anterior y por el salario, en lo que se refiere a la capacidad de éste, bien sea mínimo profesional y aun más del salario mínimo general, para cubrir las necesidades, tanto familiares como propias, unifica sus condiciones de reproducción, tanto dentro como fuera de la empresa.

En nuestra parte de conclusiones, ya tendremos oportunidad de analizarlo con más detalle, sobre todo al contrastarlo, tanto con nuestro marco jurídico-legal, así como con las repercusiones que acarrea, en las condiciones internas y externas de cada centro de trabajo, que inciden sobre los salarios.

En lo referente a las *condiciones internas* que inciden en la remuneración de los trabajadores, la *inexistencia del contrato de trabajo*, que contenga las condiciones mínimas en que el trabajador desempeña sus labores, posibilita las más variadas formas de violación de las condiciones establecidas en la LFT,¹⁶ independientemente de que, como señala el Art. 26 de la LFT, "la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad".

Desde el punto de vista de esta "formalidad" de la fijación de las condiciones de trabajo por escrito, la inexistencia de este elemento será determinante en el funcionamiento de los mecanismos de protección al salario en la esfera de la producción.

De la inexistencia del contrato por escrito se deriva, en primer lugar, que los trabajadores desconozcan el tiempo que efectivamente cubre la relación contractual. Por otro lado, sabemos que, por la naturaleza y tipo de trabajo en la industria de la construcción, generalmente se contrata "por obra determinada", lo que de alguna manera sabe el trabajador, pero lo que no sabe es el tiempo efectivo de trabajo que va a estar en funciones dentro de la producción.

De aquí podemos derivar otros elementos: de los 14 trabajadores encuestados, el 60 por 100 carece de lugar fijo de trabajo, siendo rotados de acuerdo a las necesidades de la empresa. Esto se origina, a su vez, de la política de contratación de la empresa y de la composición de la fuerza de trabajo, que está constituida, en nuestra muestra, de un 78 por 100 de obreros generales sin calificación.

¹⁶ Véase capítulo I, nota 9. Art. 25 de la LFT.

Otro elemento, derivado de la inexistencia del contrato, está relacionado con la duración de la jornada. Nosotros sabemos que la jornada máxima legal es de ocho horas.¹⁷ En nuestro estudio, la jornada de trabajo abarca de las siete a las 17 hrs., dando una jornada de 10 horas, sin considerar la media hora destinada a tomar los alimentos y que, cuando se realiza dentro del centro de trabajo, debe computarse como parte integrante de la jornada de trabajo.

La existencia de una jornada de 10 horas implica que los trabajadores laboren dos horas extras diariamente sin pago alguno, y solamente rebasando ese límite se les paga una cuota inferior al 100%.

En suma, la fijación de la jornada, formas y el monto del salario, corresponden estrictamente al interés y necesidades del patrón.

Podremos concluir que las condiciones laborales de estos obreros de la construcción se caracterizan por la inexistencia de un contrato escrito; una jornada que rebasa los límites legales; inexistencia de capacitación a los trabajadores por parte de la empresa; salario mínimo que percibe el 79 por 100 de los trabajadores de nuestra muestra sin periodo de vacaciones ni pago de horas extras como práctica regular por parte de la empresa.

Las condiciones externas que inciden en el salario se originan directamente de la fijación de lo que constituyen las condiciones "normales" bajo las cuales se desarrolla la producción en cada empresa, rama o sector, tanto de la industria como de los servicios. Estas condiciones están referidas, esencialmente, a un determinado ritmo de intensidad media del trabajo, que implica, a su vez, un determinado desgaste del trabajador, tanto a nivel físico como mental y que tiene que ver directamente con la relación inmediata del trabajador con sus medios e instrumentos y con su objeto de trabajo. Esto, a su vez, determina el radio de acción del trabajo, bien sea operando distintas máquinas simultáneamente, sea cubriendo un espacio determinado en las líneas de montaje o ejecutando determinado número de operaciones a una velocidad promedio. Cualquier modificación de estas condiciones que se derive del aumento del número de máquinas por operar, de cambios en la velocidad de las líneas de montaje, del aumento del número de operaciones en el mismo tiempo, etc., es decir, que sitúe la actividad más allá de lo considerado como ritmo "normal" se consideran como condiciones "externas" a la ejecución de un proceso de trabajo en términos de

¹⁷ Véase capítulo I, nota 8, Art. 61 de la LFT.

"normalidad", estando estos elementos, a su vez, determinados por el grado de desarrollo tecnológico y por la naturaleza de la fuerza de trabajo ocupada.

Proceder de esta manera nos permite sentar una serie de premisas para plantear la necesidad de una investigación que permita fijar las condiciones de "normalidad" de cada proceso de trabajo en lo que se refiere a la intensidad y, sobre esta base, analizar las "condiciones externas" que, en general, repercuten negativamente en el trabajador, tanto en lo que se refiere al desgaste de su fuerza de trabajo, como en lo que respecta a su salario.

Dado el bajo nivel tecnológico del proceso de trabajo de la empresa en cuestión, que depende de la pericia y de la habilidad del trabajador para ejecutar sus funciones, las condiciones externas referidas al aumento de la intensidad, se manifiestan cuando oficiales y capataces ejercen un mayor control y "apresuran más" a los trabajadores para la ejecución de las funciones.

Este fenómeno, que incrementa el rendimiento del trabajador hasta un cierto límite, al expresar un trabajo mayor en el mismo tiempo en el que, incluso, puede aumentar su radio de acción, se expresa como trabajo "condensado" que no es compensado por ninguna mejora salarial o incentivo de algún tipo.

Ahora bien, este sobredestraste físico y mental, aunado a los resultados de la determinación del salario como factor esencial de la reproducción del trabajador y su familia, se ve acentuado al constatar que ni siquiera a nivel de alimentación y salud el trabajador está en condiciones óptimas para cubrir ese sobredestraste llevándolo a un agotamiento prematuro de su fuerza de trabajo.

2. Análisis comparativo de los resultados

En base a los análisis anteriores, es posible inferir algunos resultados generales para realizar nuestro estudio comparativo.

Lo primero que salta a la vista, en cuanto a la composición de los salarios, es su heterogeneidad derivada de la naturaleza del proceso de trabajo y de la política de contratación de la empresa. En tanto que en el caso de la empresa A el salario promedio deducido del conjunto de categorías salariales y de trabajo es de \$399.00 al día, en el caso de los trabajadores de la empresa B es de \$236.00 promedio al día. Es evidente que se trata de dos empresas situadas en dos ramas

distintas de la industria de la transformación; también que las condiciones contractuales y de trabajo difieren sustancialmente, dadas las características del proceso de trabajo y la naturaleza de las funciones desempeñadas, más arriba analizadas.

Sin embargo, el común denominador que encontramos, desde el punto de vista del trabajo, se refiere al carácter insuficiente del salario en la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y su familia.

Otro punto en común se refiere al hecho que, dado este carácter insuficiente, los miembros de la familia tengan que incorporarse al mercado de trabajo para proveerse un ingreso complementario al salario y contribuir al gasto familiar.

Partiendo de estos dos elementos se demuestra el carácter esencial del salario como fuente de reproducción del trabajador. Y en esta proposición juega un papel esencial el conjunto de la familia obrera. Este fenómeno, que incluso se manifiesta en otros países,¹⁸ está implicando la necesidad de complementar el salario ensanchando el mercado de trabajo, mediante la incorporación de más miembros de la familia obrera.

Aunado a estos dos factores, existen las condiciones internas al proceso de producción de la fábrica, de las cuales el salario depende. Ya el mismo proceso de contratación está determinando desde la fijación de la jornada, el monto salarial, el lugar y puesto de trabajo, etc., las características laborales que tiene que asumir el trabajador para la obtención de su salario. Si de partida se genera una relación laboral sin contrato escrito, como es el caso de la empresa B, dichas características son impuestas por la gerencia constructora, al revés de lo que sucede en la empresa A, donde, previo al establecimiento de la relación laboral, preexiste un Contrato Colectivo de Trabajo, cuyo titular es el Sindicato.

Decíamos en el capítulo I¹⁹ que el reconocimiento de las horas extraordinarias abre la posibilidad de que la jornada laboral sea prolongada sin contrapartida salarial. En este sentido, como lo demues-

¹⁸ En Brasil se observa un aumento significativo, a partir de 1964, del número de asalariados en la familia trabajadora motivado por el brusco descenso de los salarios y por el alto costo de la vida. Para un análisis de este aspecto, véase: Mattos, Teresa y Carvalho, Mariana, "Superexplotación sobre la clase operaria", en *Brasil Socialista* núm. 3, julio, 1975, pp. 26-44 y también Marini, Ruy Mauro, "Las razones del Neodesarrollismo, Polémica con Cardoso y Serra, *Revista Mexicana de Sociología*, núm. extraordinario, México, 1978.

¹⁹ Véase capítulo I, p. 15.

tra el caso B, se desprenden dos consecuencias que inciden negativamente en los salarios: por un lado, se niega la posibilidad de que el trabajador se reproduzca en condiciones normales, tal y como se desprende de la encuesta y, por consiguiente, logre contrarrestar los efectos físico-musculares y cerebro-intelectuales que acarrea un mayor sobredesgaste del obrero. Por el otro, la prolongación de la jornada de trabajo, vía horas extras de trabajo, tiene efectos sociales al impedir, de hecho, la incorporación de nuevos brazos al proceso productivo, por lo que se convierte en un mecanismo que impide contrarrestar el desempleo. De esta manera, dada la existencia de este factor interno al proceso de producción, el obrero tiene que aceptar una jornada de trabajo ya de por sí prolongada y realizar horas extraordinarias de trabajo como una manera de incrementar o mantener el nivel de sus ingresos.

De la LFT se desprende que las horas extras tienen como propósito incrementar los ingresos del salario para mejorar los niveles de vida; sin embargo, en la práctica, como se ha demostrado en el estudio de caso de la empresa constructora, las horas extras se convierten en mecanismo de defensa del salario, más que de incremento. Esto a la vez refuerza la baja del salario en la medida en que se incrementa el desempleo, en parte motivado por las horas extraordinarias y, a la vez, se recurre a éstas por el deterioro del salario.

Sobre la base de esta determinación contractual, se desarrolla el conjunto de las condiciones internas, al revés de lo que sucede en A, donde las condiciones dependen más de la naturaleza del proceso de trabajo, cuya columna vertebral es la cadena de montaje. Es esto lo que explica que aquí se recurra, en menor medida, a las horas extraordinarias por parte del obrero, pero en una proporción mayor a la carga de trabajo por parte de la empresa, al revés de lo que sucede en la empresa constructora donde es la gerencia a través de capataces quien dictamina los ritmos de trabajo.

Esta diferenciación tiene su base material, como quedó asentado en los estudios de caso, en los grados de desarrollo técnico-productivo de ambas empresas y en su ubicación dentro del conjunto de las ramas industriales.

Una manera en que se manifiesta esta diferenciación es a través de la relación entre categoría, salario y jornada laboral.

El obrero descalificado de A, que percibe el salario más bajo dentro de la escala salarial, durante una jornada laboral de 8 horas, gana

Empresa	Categoría	Salario diario	Jornada diaria
A	Carga, des-carga y aco-modo	\$204.00*	8 horas
B	Oficial	328.00	10

* No incluye el aumento salarial de enero de 1982, el cual incrementó el salario a \$291.82.

un 160 por 100 menos que el obrero más calificado de la empresa constructora que percibe el salario más alto, durante una jornada de trabajo de 10 horas al día.

Empresa	Categoría	Salario diario	Jornada diaria
A	Oficial de la espe-cial	\$440.00*	8 horas
B	Peón	210.00	10

* Con el incremento de enero de 1982, el monto salarial se incrementa a \$570.68.

Invirtiéndolo en la relación, observamos en el cuadro que el obrero automotriz altamente especializado, percibe un salario superior, en más del 200 por 100 al del peón descalificado de la empresa constructora que tiene que laborar durante 10 horas al día.

Esta relación inversa entre categoría y grado de especialización, salario y tiempo de trabajo, expresa las condiciones internas de trabajo y las características contractuales prevalecientes en ambas empresas.

El efecto inmediato de la disminución de la jornada de trabajo es el incremento de la carga de trabajo. Por regla general, este fenómeno se manifiesta de las más variadas formas según las características de la empresa, tanto las que conciernen a su base técnico-material como a la naturaleza de la fuerza de trabajo.

Así como en el caso de B las horas extras de trabajo y la prolongación de la jornada constituyen los resortes básicos del proceso de producción, en el caso de A este resorte se traslada a la carga de trabajo en la cadena de montaje. Cuando la carga de trabajo o intensidad se erige como conductor del proceso de trabajo, no corresponde al obrero planear su ritmo e intensidad, ya que ello constituye un

factor externo al proceso de producción y más bien esta tarea la centraliza la empresa.

Independientemente de las formas en que la intensidad del trabajo se manifiesta en las dos empresas estudiadas, el elemento común que encontramos se refiere a la repercusión en los salarios. En ninguno de los dos casos se contempla este problema, ni en el CCT de la empresa A, ni en las relaciones laborales de los obreros de la construcción con la empresa B.

Los obreros de ambas empresas manifiestan que el ritmo de su trabajo se intensifica mediante los mecanismos señalados en los estudios de caso. En este sentido, tanto unos como otros experimentan un desgaste mayor de su fuerza de trabajo que en ninguno de los dos casos tiene compensación.

Si el salario de los trabajadores está expresando las condiciones de contratación que privan al establecimiento de la relación laboral, en ellas se contiene un determinado grado de intensidad con que tiene que laborar el obrero. Pero este grado de intensidad no es sujeto de legislación ni de negociación entre los obreros y la empresa. He aquí la limitación que encontramos para mostrar los efectos de la intensidad en los salarios. Sin embargo, es posible establecer que cuando el capataz obliga al peón a trabajar con más rapidez dentro de la jornada de trabajo, y que cuando la cadena de montaje incrementa su velocidad y obliga al obrero a realizar un número mayor de operaciones, a desgastar con mayor rapidez las herramientas de trabajo, etc., en una palabra, a producir un mayor volumen de unidades en el mismo espacio y el mismo tiempo y con un esfuerzo mayor, el salario contractualmente establecido por una determinada jornada de trabajo se "desvaloriza" respecto al tiempo efectivo de trabajo desplegado por el obrero.

3. Análisis del contrato colectivo de trabajo de la empresa A

Para proceder al análisis del CCT de esta empresa, es necesario partir de nuestro marco jurídico-legal, donde asentamos las condiciones mínimas que todo trabajador debe tener en materia de protección salarial, para confrontarlas con el CCT en cada uno de los rubros señalados como parte de los elementos que inciden en los salarios. Partimos pues, de los alcances en lo que se refiere al proceso de contratación.

Lo primero que hay que destacar del análisis del CCT es la obligación de la empresa de contratar a los trabajadores a través del sindicato, lo cual, de partida, supone asegurar para el nuevo personal todas las prestaciones y prerrogativas que tiene el conjunto de los trabajadores en la planta.²⁰

Esto asegura, a la vez, que la asignación del puesto de trabajo corresponda al grado de calificación del trabajador y, por tanto, a un salario correspondiente a éste. "En todos los casos de calificación y asignación de categorías según la especialidad requerida por la empresa para trabajadores de nuevo ingreso, será con la intervención de un representante del sindicato."²¹ Ahora bien, desde el punto de vista del ascenso de los trabajadores en la estructura jerárquica de la empresa, se asegura la promoción al puesto inmediato superior en la Cláusula Vigésima Tercera: "en los casos de trabajadores de nuevo ingreso que sean contratados con la categoría de Ayudante de Segunda (. . .),²² después de doce meses de contratación, aun no siendo continuos, ya sea por tiempo fijo, por obra determinada, temporal o de planta, la empresa lo ascenderá a la categoría inmediata superior. Cuando la empresa por cualquier motivo no procediera al cumplimiento de lo estipulado anteriormente para todos los casos referentes al plazo y ascenso de categoría inmediata superior, pagará al trabajador las diferencias de salarios y prestaciones correspondientes a la categoría superior, cuando no sea cubierta en la fecha que deba operar. . .".²³

Otro de los aspectos en que el sindicato tiene incidencia en la contratación y que asegura ciertas condiciones mínimas a los trabajadores, contenido en el CCT, se refiere a la creación de "nuevos puestos" según el capítulo VIII, Cláusula Sexagésima Segunda: "cuando por circunstancias especiales a los intereses de la empresa se requiera la creación de nuevos puestos o categorías no especificadas en el tabulador adjunto, la empresa podrá previo acuerdo con el sindicato, hacer las adiciones que estime conducentes, asignando el

²⁰ Capítulo IV. De las Contrataciones. (. . .) Cláusula Vigésima Primera: "La empresa se obliga a tener a sus servicios única y exclusivamente personal miembro del sindicato contratante (. . .) En consecuencia, cuando la empresa requiera trabajadores que hayan de cubrir vacantes lo comunicará al sindicato (. . .) con una forma autorizada de ingreso al trabajo (. . .) en la que se exprese el término y las condiciones de contratación"

²¹ *Ibidem*, p. 72.

²² Véase cuadro núm. 2. del Apéndice IV.

²³ Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) de la empresa A, p. 72.

salario o compensaciones adicionales que corresponda o que se convenga a los nuevos cargos. Cuando a la empresa le sea necesario aumentar su personal, como consecuencia de un aumento de la producción, ésta conviene en utilizar los servicios calificados del personal de bajas categorías aun no siendo del mismo departamento, ocupándolos en puestos de categorías superiores. . .".²⁴

Desde el punto de vista de los trabajadores, estos alcances son avances importantes en la medida que, siendo ellos los primeros afectados por las condiciones internas que prevalecen en cada centro de trabajo, la capacidad que les otorga la negociación colectiva, permite que el sindicato incida en el mejoramiento de estas condiciones impidiendo, de esta manera, su fijación unilateral por parte de la empresa.

En lo que se refiere a los demás aspectos, señalados en el capítulo I, el contrato se sujeta a lo estipulado en la LFT.²⁵

²⁴ *Ibidem*, p. 73.

²⁵ Según se desprende de las siguientes cláusulas: *Cláusula 33*: Los salarios que perciban los trabajadores serán los estipulados en las categorías y tabulador que se anexa y forma parte de este CCT. La empresa deberá hacer los pagos por semanas vencidas, el último día de labores, en el lugar de su trabajo, utilizando para el efecto un sobre con todos los datos de pago. *Cláusula 34*: Empresa y sindicato convienen en establecer como día de descanso semanal de preferencia el domingo. Para aquellos trabajadores que por necesidades del servicio no puedan disfrutar del día domingo como descanso y en consecuencia les sea asignado otro día, éste será fijado según convenga a las necesidades de la empresa y de acuerdo con el sindicato, en calendario fijo o variable con copia al sindicato que al respecto se elabore. *Cláusula 35*: Cuando la empresa requiera a todos o parte de los trabajadores sindicalizados, en cualquiera de sus dependencias para que laboren esporádicamente jornada completa el día domingo, les pagará su salario ordinariamente, más salario doble. *Cláusula 36*: La empresa reconoce que los trabajadores que laboren después de su jornada diaria, tendrán derecho al pago de tiempo extra. Siempre que no exceda las nueve horas en la jornada semanal será pagado con un 200 por 100 más de su salario ordinario que les corresponda en las horas de su jornada y se pagará en la misma semana en que se labore, al cubrirse los salarios correspondientes, tomando en cuenta que las semanas empiezan el día miércoles y se cortan el día martes. *Cláusula 41*: La empresa concederá vacaciones a sus trabajadores de acuerdo con su antigüedad. *Cláusula 43*: Todo trabajador sindicalizado gozará de un 30 por 100 de un día de salario tabulado, como premio por cada jornada semanal de servicios prestados a la empresa, siempre y cuando tenga un expediente perfecto, o sea, que no tenga faltas de asistencia, retardos mayores de 10 minutos o permisos durante la citada jornada semanal. *Cláusula 63*: Empresa y sindicato convienen en que periódicamente deberá revisarse la clasificación de categorías y puestos que desempeñan los trabajadores; se entiende por clasificación de puesto para la categoría superior, el aumento temporal o definitivo de la cantidad o calidad de su trabajo.

La clasificación puede tener lugar por las siguientes causas:

- Porque el trabajador ocupe una vacante o puesto nuevo, o tenga algún movimiento interino, en labores superiores.
- Porque el trabajador pase a sustituir a otro.
- Por convenio entre las partes, para aumentar el grado o clase del puesto.
- Reconocimiento de que está mal clasificado en el tabulador.

Desde el punto de vista de las *limitaciones*, encontramos dos casos particulares en las cláusulas del CCT: las primeras se derivan de las propias limitaciones que tiene la LFT y que aparecen en el CCT, rigiendo determinados aspectos de las condiciones internas en la fábrica; las segundas se derivan de las limitaciones propias del CCT frente a la legislación existente.

En el primer caso, tenemos lo estipulado en el CCT, capítulo V: "jornadas, horarios de trabajo y salarios", en donde, según la Cláusula Trigésima Segunda: "las jornadas semanales de trabajo en los tres turnos, estarán sujetas a los siguientes horarios:

Primer turno: De lunes a viernes las labores serán de las 7:00 a las 15:30 horas, los sábados se laborará de las 7:00 a las 12:30 horas.

Segundo turno: De lunes a viernes serán de las 15:15 a las 23:15 horas, los sábados se laborará de las 12:15 a las 17:15 horas.

Tercer turno: De lunes a viernes las labores serán de las 23:00 a las 6:30 horas, los sábados se trabajará de las 17:00 a las 21:30 horas".²⁶

La primera limitación se refiere a la jornada diaria. El CCT señala las horas de entrada y salida de los distintos turnos; sin embargo, los resultados del análisis muestran el caso en que los trabajadores ven prolongada su jornada de trabajo bajo dos formas: la primera consiste en que entran antes de la hora fijada y salen después; la segunda, cuando entran a la hora fijada y salen después. Esto abre la posibilidad de la manipulación de ese tiempo por parte de la empresa en beneficio propio.

Una segunda limitación se refiere a la fijación y rotación de los turnos, ya que el CCT se limita, en esa misma cláusula, a señalar que "las partes convienen en que todo cambio de turno será notificado a los trabajadores con copia al sindicato, por lo menos con 24 horas de anticipación".²⁷ Esto abre la posibilidad de que, bajo la modalidad de "horas extras", los trabajadores pasen a laborar parte efectiva de otra jornada en la que, según sea, diurna, mixta o nocturna,²⁸ las condiciones de trabajo cambian, pasando por alto la explotación de que el trabajador desempeñará funciones específicas a su categoría con su correspondiente cuota salarial.

²⁶ Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) de la empresa A, p. 74.

²⁷ *Ibidem*, pp. 77-78.

²⁸ Véase capítulo I, artículos 60 y 61 de la LFT

En cuanto al segundo tipo de limitaciones del CCT frente a la legislación existente, tenemos la que se deriva de la Cláusula Trigésima Segunda, citada más arriba. La LFT señala en su Art. 60 que "Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna".

La distribución que hace la empresa de los horarios de salida del primer turno a las 15:30 horas y de entrada del segundo turno a las 15:15, así como la de la salida del segundo turno a las 23:15 y de entrada del tercer turno a las 23:00, permite que la superposición de turnos arroje una diferencia de 15 minutos que hace que el segundo turno no sea considerado como jornada nocturna. Esto, que podría parecer una decisión de carácter técnico y de organización de la producción, se borra cuando constatamos la diferencia de media hora entre la salida del tercer turno a las 6:30 y de entrada del primero a las 7:00 horas.

Ahora bien, si consideramos la duración de la jornada semanal para los distintos turnos, señalada en la Cláusula Trigésima Primera del CCT. "La jornada de trabajo será de 48, 45 y 42 horas semanales según se trate de labores diurnas, mixtas y nocturnas, respectivamente. . ."²⁹ Pareciera ser que se cumple con lo estipulado en la LFT; sin embargo, la duración de la jornada del primer turno, que va de las 7:00 a las 15:30, arroja un total de 8:30, rebasando en media hora el límite de la jornada máxima legal que estipula el artículo 60 de la LFT. Lo mismo sucede con la jornada del segundo turno que comprende de las 15:15 a las 23:15, es decir, ocho horas de duración cuando el artículo 60 de la LFT estipula que "la duración máxima de la jornada será: (. . .) siete horas y media la mixta". En el tercer turno ocurre lo mismo, ya que su duración abarca desde las 23 horas a las 6:30, dando un total de 7 horas 30 minutos. El mismo artículo señala que "la duración máxima de la jornada será: (. . .) siete la nocturna. . ." Es decir, que tanto en el primero como en el segundo y tercer turnos, el trabajador labora media hora de más que debería ser pagada como tiempo extraordinario, independientemente de que

²⁹ Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) de la empresa A, pp. 74 y ss.

esto resulte una limitación real frente a lo estipulado en la LFT. Esto, que podría parecer una decisión para que la jornada del día sábado sea más corta, no elimina el carácter de tiempo extraordinario de esa media hora laborada de más durante la semana: "si un sindicato y el patrón convienen en que con el fin de permitir el reposo de los trabajadores en el día sábado se repartan las horas de trabajo correspondientes al sábado, en los restantes días laborables de la semana, quedando de esta suerte, aumentada la jornada ordinaria en una hora. Como esa hora que se agrega a la semana no corresponde a los días trabajados de lunes a viernes, sino que son las que ordinariamente se trabajan en el día sábado (. . .) resulta (. . .) incuestionable que la hora trabajada durante esa semana, constituye tiempo extraordinario".³⁰

Las consecuencias de esta manipulación del tiempo que hace la empresa, tanto de la jornada diaria como de la semanal, derivadas de las limitaciones del CCT que dan origen a distintas formas de incumplimiento de la legislación, se analizan en el capítulo III.

Otra limitación del CCT con respecto a la LFT se refiere a la obligación de la empresa a proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores, en la medida en que sólo se limita a estipular, en su Cláusula Sexagésima Séptima que "la empresa podrá admitir trabajadores para sus capacitaciones hasta de un 3 por 100 del número total del personal sindicalizado de planta, siendo de preferencia hijos de los trabajadores, (. . . siendo el periodo de capacitación hasta de nueve meses como máximo. . .)".³¹

De lo anterior se desprende que todo lo referente a la Capacitación y Adiestramiento, contenido en el artículo 153 de la LFT, incisos de la A a la X³² se encuentra señalado de manera insuficiente, ya que no se estipula la obligatoriedad de la empresa a proporcionar la Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores.

El último punto del análisis del CCT se refiere a la inexistencia de protección al salario en lo relativo a la intensidad del trabajo. Esta inexistencia se origina, a su vez, de la propia LFT, lo que corrobora nuestra hipótesis 6 del capítulo I: "a diferencia de la jornada de trabajo y de la categoría de trabajo, no existe una reglamentación legal

³⁰ Véase "Tesis importantes sustentadas por la Cuarta Sala", Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1978.

³¹ Contrato Colectivo de Trabajo de la empresa A, p. 80.

³² Véase capítulo I.

de la intensidad a pesar de que ésta incide en el deterioro del salario y en un mayor desgaste del obrero".³³

A partir de los resultados de los estudios de caso, constatamos que, independientemente de la distinta naturaleza de cada proceso de trabajo, este fenómeno tiene lugar en cada centro de trabajo, aunque sea distinta la manera en que se manifiesta.

Al correlacionar la intensidad del trabajo con aspectos tales como el poder adquisitivo del salario, los grados de calificación y el número de personas que dependen del salario del trabajador, sus consecuencias tienden a acentuarse repercutiendo de manera negativa en todos los elementos que inciden en la determinación del salario.

³³ Véase capítulo I, p. 22.

Apéndices

Apéndice I. Cuadros por empresa

Cuadro núm. 1

Algunas características de los trabajadores encuestados de la empresa "A"

Grupo	Antigüedad	Edad	Pos. ciento	Edad promedio	Número de trabajadores			Salario promedio	Núm. de trabajadores Capacitados	
					Calif.	Semicalif.	No. Calif.		Sí	No
A	13 a 22 años	35-53	20	43 años	Todos	—	—	\$572.00 diarios	2	—
B	Menos de 3	18-36	64	24	11	3	3	352.00	6	11

FUENTE: Cuadro elaborado en base a los datos de la encuesta.

Cuadro núm. 2

Relación de salarios diarios y categorías para los trabajadores sindicalizados de la empresa "A"

Al 31 de diciembre de 1981 y vigentes a partir de 1982

Categoría	Salario	
	1981	1982
Oficial de 1ª Esp. "A"	—	\$ 635.33
Oficial de 1ª Especial	\$ 440.00	570.68
Oficial de Primera	400.70	519.70
Oficial de Segunda	320.50	415.68
Chofer y Operador Montacargas	272.40	353.30
Oficial de Tercera	255.10	330.86
Ayudante de Primera	225.00	298.31
Ayudante de Segunda	204.00	291.82
Carga, descarga y acomodo	204.00	291.82
Aseo y Limpieza	204.00	291.82
Trabajadores en Capacitación	163.00	272.37

FUENTE: Contrato Colectivo de Trabajo 1981-1982, del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Automotriz, sus Similares y Conexos en la República Mexicana.

Cuadro núm. 3
Algunas características de los trabajadores encuestados de la empresa "B"

Antigüedad	Edad	Calificado	Semicalif.	Descalif.	Categoría	Capacitado	Salario Diario	Personas que dependen
8 meses	34			X	Peón	No	\$ 210.00	3
24	22			X	Peón	No	210.00	1
12	19			X	Peón	No	210.00	2
24	25			X	Peón	No	210.00	2
15	32			X	Peón	No	210.00	1
12	39	X			Oficial	No	343.85	8
18	18	X			Oficial	No	328.50	4
24	18	X			Oficial	No	328.50	4
6	30			X	Peón	No	210.00	3
12	21			X	Peón	No	210.00	2
8	18			X	Peón	No	210.00	1
6	15			X	Peón	No	210.00	1
4	18			X	Peón	No	210.00	1
3	18			X	Peón	No	210.00	1

Apéndice II. Encuesta

Indicaciones generales para contestar el cuestionario

Este cuestionario es parte de la investigación “Análisis de los Mecanismos de Protección al Salario en la Esfera de la Producción”, que realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Tiene por objeto conocer cómo se aplican en cada centro de trabajo, las distintas leyes y disposiciones laborales tendientes a la protección de los salarios de los trabajadores en la producción.

La información vertida en la encuesta servirá para fines estrictamente estadísticos y para conocer prácticamente, los mecanismos que operan para la defensa de los salarios.

Finalmente esta encuesta servirá para formular algunas propuestas para incluirlas en la legislación laboral mexicana para constituirse en mecanismos de protección al salario del trabajador.

El cuestionario está dividido en temas para hacer más fácil la identificación de las preguntas, por ejemplo: “I. Condiciones Generales de Contratación del Salario”, etcétera.

En general cada pregunta tiene varias respuestas para que se responda la que se considere más adecuada atravesando con una (X), por ejemplo:

“11. ¿Cuántas horas extras trabajas a la semana?

- a) De 1 a 3
- b) De 4 a 6
- c) De 7 a 9
- d) Más de 9

Si trabajas, digamos, de 4 a 5 horas extras a la semana la respuesta será:

- b) De 4 a 6

En las preguntas abiertas, donde se señala “Otro_____”, la respuesta se hará lo más breve posible, tratando de señalar lo más importante.

Encuesta piloto

- I. CONDICIONES GENERALES DE CONTRATACION DEL SALARIO
- II. LA JORNADA DE TRABAJO
 - a) Las horas extras
 - b) El sistema de turnos
- III. CATEGORIA O PUESTO DE TRABAJO
 - a) Grado de calificación. Capacitación
 - b) Salario
 - c) Funciones — reales
- IV. CARGA DE TRABAJO
- V. VALOR DE LA FUERZA DE TRABAJO
- VI. REPARTO DE UTILIDADES

DATOS GENERALES: Nombre_____ Edad_____ Sexo_____ Antigüedad en la empresa_____ Estado civil: Soltero Casado Otro

I. CONDICIONES GENERALES DE CONTRATACION DEL SALARIO

1. Tu contrato de trabajo:
 - a) Cubre lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo (LFT)
 - b) Te ofrece condiciones por encima de las que otorga la LFT
 - c) Te ofrece condiciones que están por debajo de las que otorga la LFT
2. Tu contrato estipula:
 - a) Trabajo por obra determinada
 - b) Por tiempo indeterminado
 - c) Otros (especificar)_____

- 2.2 Aparte del salario, ¿existe otro tipo de prestaciones salariales estipulado en el contrato de trabajo?
 - a) SI
 - b) NO
- 2.3 En caso de que existan, enuméralas (por ejemplo, despensas, ayuda de renta, transporte, pago de horas extras, premios por puntualidad y asistencia, etc.)

3. Tu contrato ¿fija el lugar de trabajo?
 - SI
 - NO
- 3.1 En caso afirmativo ¿realizas siempre las mismas funciones?
 - SI
 - NO
 ¿Por qué? (especificar)_____
- 3.2 En caso negativo, tu trabajo es:
 - a) Rotativo por la naturaleza del trabajo
 - b) Cambia de acuerdo a las necesidades de la empresa
 - c) Otro (especificar)_____
4. ¿El contrato estipula la duración de la jornada de trabajo?
 - SI
 - NO
- 4.1 En caso negativo, ¿cómo se regula la jornada de trabajo?
 - a) Por convenio con la empresa
 - b) De acuerdo a las necesidades de la empresa (especificar)_____
 - c) Otro (especificar)_____
5. ¿Tu contrato establece cuánto vas a ganar?
 - SI
 - NO
- 5.1 En caso negativo, ¿cómo se fija tu salario?
 - a) Según lo que produzcas (a destajo)
 - b) Por convenio con la empresa (especificar)_____
 - c) Otros (especificar)_____
6. ¿El contrato establece día y lugar del pago del salario?
 - SI
 - NO
- 6.1 En caso negativo, ¿cómo se fija el día y el lugar del pago del salario?
 - a) Por convenio con la empresa
 - b) Es variable ¿por qué?_____
 - c) Otro (especificar)_____
- 6.2 ¿Se te paga puntualmente tu salario?
 - a) Siempre
 - b) Irregularmente
 - c) Nunca

7. Tu contrato de trabajo indica, conforme a la Ley, si debes o no ser capacitado?
 SI ()
 NO ()
- 7.1 En el caso afirmativo, ¿has sido capacitado?
 SI ()
 NO ()
- 7.2 En caso negativo, ¿por qué no se estipula en el contrato? _____
8. ¿Fija tu contrato el (o los) día (s) de destajo?
 SI ()
 NO ()
- 8.1 En caso negativo, ¿cómo se establece el día de descanso?
 a) () Por convenio con la empresa
 b) () Se fija de acuerdo a las necesidades de la empresa (especificar) _____
 c) () No hay día de descanso
 d) () Otro (especificar) _____
9. ¿Fija tu contrato el periodo de vacaciones?
 SI ()
 NO ()
- 9.1 En caso negativo, ¿cómo se establece este periodo?
 a) () Por convenio con la empresa
 b) () De acuerdo a las necesidades de la empresa
 c) () No hay periodo de vacaciones
 d) () Otro (especificar) _____
- II. LA JORNADA DE TRABAJO
10. ¿Cuántas horas de trabajo al día estipula tu contrato?
 a) () 8 horas
 b) () Más de 8 horas
 c) () Menos de 8 horas
- 10.1 En caso de que trabajes más de 8 horas, ¿se te paga el tiempo de trabajo que excede esas 8 horas?
 SI ()
 NO () (Pasa a la pregunta núm. 11)
- 10.2 En caso afirmativo, ¿cómo te las pagan?
 a) () Por tiempo extra (cuota en dinero)
 b) () Por gratificación
 c) () En tiempo
 d) () Otro (especificar) _____
- a) HORAS EXTRAS
11. ¿Cuántas horas extras trabajas a la semana?
 a) () De 1 a 3
 b) () De 4 a 6
 c) () De 7 a 9
 d) () Más de 9

- 11.1 Cuando trabajas menos de 9 horas extras a la semana, ¿te las pagan?
 SI ()
 NO () (Pasa a la pregunta núm. 11.4)
- 11.2 ¿Cómo te las pagan?
 a) () Al doble calculado sobre el salario normal por hora
 b) () De acuerdo a la hora normal calculado sobre mi salario normal
 c) () Otro (especificar) _____
- 11.3 Cuando trabajas más de 9 horas extras a la semana, ¿cómo te pagan las horas que exceden a las 9 horas semanarias?
 a) () Al triple calculado sobre mi salario normal por hora
 b) () Al doble
 c) () Como hora sencilla calculado sobre mi salario normal
 d) () No me las pagan (pasa a la pregunta núm. 11.4)
- 11.4 ¿Por qué no te pagan las horas extras?
 a) () Porque me dan tiempo libre
 b) () No lo acostumbra la empresa
 c) () Porque son obligatorias
 d) Otro (especificar) _____
- b) SISTEMA DE TURNOS
12. ¿Cuál es tu turno de trabajo de acuerdo al contrato?
 a) () El 1º
 b) () El 2º
 c) () El 3º
13. Fuera del turno que te corresponde, ¿desempeñas labores en otros turnos?
 SI ()
 NO ()
- 13.1 En caso afirmativo:
 a) () En el 1º
 b) () En el 2º
 c) () En el 3º
14. ¿Cómo te pagan?
 a) () Como hora extra
 b) () De acuerdo al tabulador de salarios que rige para ese turno
 c) () Otro (especificar) _____
- 14.1 En caso de que trabajes en otro turno, además del tuyo, y no te paguen, indica la razón _____
15. Cuando solamente trabajas parte de un turno, además del tuyo, ¿cómo te pagan esa parte del turno trabajado?
 a) () Por hora extra
 b) () De acuerdo al tabulador para ese turno
 c) () Como hora normal de acuerdo al salario normal
 d) () Otro
- 15.1 En cuanto al horario de trabajo
 a) () Entro antes de la hora fijada en el contrato y salgo después
 b) () Entro y salgo a la hora que fija el contrato
 c) () Entro a la hora fijada en el contrato y salgo después

- d) () Entro antes de la hora fijada en el contrato y salgo a la hora que fija el contrato
- 15.2 ¿Aproximadamente cuánto tiempo entras antes de la hora fijada en el contrato? _____
- 15.3 ¿Cuánto tiempo sales después de la hora fijada en el contrato? _____
- 15.4 ¿Existe en el contrato un acuerdo para la rotación de los turnos?
SI ()
NO ()
- 15.5 En caso afirmativo, indica el porqué se rota al trabajador a pesar de no existir tal contrato. _____

III. CATEGORIA O PUESTO DE TRABAJO

16. ¿Cuál es tu categoría de trabajo de acuerdo al contrato? _____
- a) GRADO DE CALIFICACION
17. El trabajo que realizas es:
a) () Calificado
b) () Semicalificado
c) () No calificado
18. ¿Qué tipo de trabajo estipula tu contrato? (Especificar) _____
19. ¿Has sido capacitado para el trabajo?
SI ()
NO () (pasa a la pregunta núm. 24)
20. ¿Cuánto tiempo has utilizado en capacitarte? _____
21. La capacitación la realizas:
a) () Dentro de la fábrica y durante la jornada de trabajo
b) () Fuera de la fábrica durante la jornada de trabajo
c) () Fuera de la fábrica después de la jornada de trabajo
d) () Dentro de la fábrica después de la jornada de trabajo
22. En caso de que la capacitación la realices fuera de la fábrica, ¿es la empresa la que paga o el pago corre por tu cuenta?
() Paga la empresa
() Los gastos corren por mi cuenta
- 22.1 Si tú eres el que paga los cursos de capacitación, indica la razón por qué estos gastos no los asume la empresa _____
23. Las horas que utilizas en capacitarte, ¿te las pagan?
SI ()
NO ()
- 23.1 En caso negativo, indica la razón. _____
24. ¿Cuáles son las razones de que no estés capacitado? (Especificar) _____

- a) () La empresa no proporciona cursos de capacitación
b) () Los cursos existen pero no son obligatorios
c) () Existen los cursos pero el tiempo que invierto no me lo pagan, por eso no los tomo
- d) () No tengo interés en recibir los cursos de capacitación
- 24.1 La capacitación:
a) () Hace que rinda más en el trabajo, pero no aumenta el salario
b) () Hace que rinda más en el trabajo, permite elevar mi salario
c) () Me promueve a otros puestos de trabajo que elevan mi salario
25. ¿Crees que la capacitación del trabajo mejora tu nivel salarial y, en general tu nivel de vida?
SI ()
NO ()
26. En cualquier respuesta indica la razón _____
- 26.1 ¿Existe una Comisión de Capacitación dentro de la empresa?
a) SI ()
b) NO ()
c) No sabe ()
- b) SALARIO
27. ¿Cuál es el monto del salario que recibes? (Indicar) _____
28. El salario que percibes es:
a) () Salario mínimo general
b) () Salario mínimo profesional
c) () Salario a destajo
d) () Otro (indicar) _____
29. El salario que te pagan ¿corresponde a tu grado de calificación?
SI ()
NO ()
30. En caso negativo indicar la razón _____
- c) FUNCIONES REALES
31. ¿Cuáles son las funciones que normalmente desempeñas en la producción dentro de la jornada de trabajo? _____
32. ¿Corresponde a tu categoría de trabajo reconocida en el contrato al trabajo que realizas cuando laboras horas extras?
SI ()
NO ()
33. En caso negativo, ¿cómo te pagan las horas extras desempeñando otras labores?
a) () El pago lo calculan sobre el salario de mi categoría reconocida en el contrato
b) () De acuerdo al salario que corresponde a la labor que desempeño
c) () Otro

IV. CARGA DE TRABAJO

34. ¿Es frecuente aquí en el centro de trabajo que aumente el ritmo de trabajo?
SI ()
NO ()
35. En caso afirmativo, ¿cómo se expresa ese aumento?
a) () Aumenta la velocidad de los motores y de las bandas y el trabajo se hace más rápido
b) () Aumenta el radio de acción y tengo que trabajar más con más máquinas y realizar más operaciones
c) () Otro (especificar) _____
36. Cuando el ritmo de trabajo se hace más intenso, ¿recibes alguna compensación?
SI () (pasa a la pregunta núm. 37)
NO () (especificar) _____
37. Especificar de qué tipo de compensación se trata:
a) () Prima de productividad
b) () Aumentan mis días de vacaciones
c) () Premio
d) () Otro _____
38. Cuando aumenta el ritmo de trabajo, lo que quiere decir que trabajas más en el mismo tiempo y en el mismo espacio, dentro de la jornada de trabajo, ¿aumenta tu salario?
SI ()
NO ()
39. En caso negativo, ¿cuál crees que sea la razón de que no se dé este aumento?

40. ¿Tienes compensaciones de puntualidad y asistencia?
SI ()
NO ()
41. En caso afirmativo, ¿de qué compensaciones se trata? _____
42. En caso negativo ¿por qué no tienes compensaciones? _____
43. ¿Tienes compensaciones por elevar la eficiencia en la producción?
SI () (Especificar) _____
NO () (Especificar) _____

V. VALOR DE LA FUERZA DE TRABAJO

44. ¿Cuántas personas dependen de tu salario? _____
45. ¿Hay otro miembro de tu familia que contribuya al gasto familiar?
SI ()
NO ()
46. Indica qué miembros de la familia contribuyen al gasto mensual
a) () Padre
b) () Madre

- c) () Hermano
d) () Hijo
e) () Hija
f) () Otros
47. Indica si el salario que percibes cubre las siguientes necesidades:
- | | Suficiente | Regular | Insuficiente |
|------------------------|------------|---------|--------------|
| a) Alimentación | () | () | () |
| b) Salud | () | () | () |
| c) Vivienda | () | () | () |
| d) Vestido | () | () | () |
| e) Educación | () | () | () |
| f) Bebidas alcohólicas | () | () | () |
| g) Ahorro mensual | () | () | () |
48. ¿Existe Comisión Obrero-Patronal en la empresa para determinar la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa?
SI ()
NO ()
49. En caso que exista, ¿sabes cómo funciona y cómo se determina el porcentaje de utilidades que te toca?
SI ()
NO ()
50. En caso de haber laborado más de 60 días al año en esta empresa y habiendo pasado el periodo de repartición de utilidades, ¿te ha tocado participar de ellas?
SI ()
NO ()
51. En caso afirmativo, ¿cuánto te tocó en el último reparto? _____
52. ¿Consideras que el monto que te ha tocado mejora tu ingreso salarial efectivamente y contribuye a una elevación de tu nivel de vida y el de tu familia?
SI ()
NO () ¿por qué? _____
53. ¿Los patrones informan siempre de su declaración anual de impuestos, a los trabajadores para la determinación de la participación de las utilidades de la empresa?
SI ()
NO ()
54. ¿En alguna ocasión los trabajadores han objetado el monto de las utilidades reportadas por los patrones, ante las autoridades correspondientes?
SI ()
NO ()
55. En caso afirmativo, ¿cuál ha sido el fallo de las autoridades?
a) () Favorable
b) () Desfavorable
c) () No hubo fallo

Apéndice III. El proceso de trabajo de la empresa “A”

El proceso de trabajo en “A” se realiza sobre la base de una estructura jerarquizada de la fuerza de trabajo utilizada. Esta jerarquización se aprecia a través de la existencia de trabajadores altamente especializados (como los hojalateros y ajustadores) y trabajadores no calificados (véase fase del proceso de trabajo núm. 31), así como de trabajadores en proceso de adiestramiento. Por otro lado, esta estructura se expresa en las distintas operaciones que realizan los obreros al ritmo que marca la cadena de montaje y los distintos “bancos” de las áreas de trabajo.

El proceso de trabajo para el ensamblado de carrocerías hasta la terminación final del automóvil, posee dos fuentes básicas de energía: la electricidad y las compresoras de aire; estas fuentes se extienden a todos los departamentos y áreas de trabajo.

Las herramientas básicas que utilizan los trabajadores son las “neumáticas”, las “punteadoras” y las “pistolas” para pintar.

Por último, el movimiento de los “bancos” es la base para formar las carrocerías.

1. El primer paso para el armado de la carrocería consiste en la unión de las juntas de suspensión para armar el frente. Se utilizan

herramientas punteadoras (de energía eléctrica y aire, imán y transformador).

2. Bancos de soldadura para soldar las juntas de suspensión.
3. En el banco de frente se ensambla el frente uniendo las juntas de suspensión.
4. En el banco de bastidores trasero se unen las puntas del chasis con los arqueros traseros, la base y los amortiguadores. Se utilizan punteadoras y soldadura.
5. Banco de piso trasero. Une el bastidor con el piso. Se utiliza la punteadora, un sellador antirruido y "contrapolvo" (sellador expansible líquido).
6. Banco de unión de pisos. Consiste en el ensamble del piso trasero con el piso intermedio. Se utilizan punteadoras y selladores (véase fase anterior).
7. Banco de piso de soldadura. Refuerza todas las partes de las piezas que requieren de "soldaduras críticas". Se unen los bastidores, los soportes de los amortiguadores, las placas del cinturón de seguridad, los soportes de freno de mano y el andaje del tubo de escape. Equipo CO₂ semiautomático.
8. Banco de piso completo. Une el piso trasero, el piso intermedio y el piso delantero con el frente de la carrocería. Se utilizan punteadora, selladores, primario de zinc y antioxidante.
9. Banco principal. Se realiza la unión lateral con el piso trasero y el frente. Los cabezales sujetan a ambos laterales para hacer el medallón (vidrio trasero) y el parabrisas. En el preparado de la unión se aplica sellador en toda el área lateral de ambos lados. En la parte del frente el sellado se realiza con "plastimex de barra". Se utilizan punteadora, "uña", "pata", "aro", y "herradura", nombres adquiridos por su función y por su figura. Se utiliza también cobre de un octavo de espesor.
10. Rampa. Se puntea y repuntea lo de la fase anterior, acabando con el repunteo completo del estribo que conforma la parte interior.
11. Banco de ensamble de *Whellhouse* ("casa de rueda") en estos bancos se unen las tolbas interiores y exteriores, y se aplica sellador y antirruido, anticolorante y primario de zinc (antioxígeno). Se utiliza una punteadora.
12. Banco de salpicaderas traseras. Une las salpicaderas con las fases 1, 2 y 3 con rieles de "botaguas" y con los forros para la unión de WH. Se refuerzan ambas piezas con selladores (plastisol expansible). Se utilizan punteadoras: uña, aro, en izquierdos y derechos.

13. Banco de ensamble de pisos centrales. Herraje de las placas para las puertas. Se utilizan selladores (primario de zinc y antirruido), aro y herradura.
14. Banco de laterales. Se unen las partes (fases 1 y 3) con salpicadera, estribo y botaguas. Se utilizan selladores antirruido, anticolorante y antióxidos. Las herramientas son la herradura, pata, uña y aro. En el punteo de WH se utilizan cobres para cubrir el marcado del punteo.
15. Banco de misceláneos. Son tres: 1) Banco de ventila de aire; 2) Banco de ventila de tolba de medallón; 3) Banco de ventila de soporte del radiador. Se utilizan punteadora de aro y de pata con sellos de antirruido, antipolvo y plastisol expansible. El secado se realiza en los hornos.
16. Área de punteo de toldos. Punteo general. Se realiza la unión de toldo con el parabrisas.
Con este paso termina el Área 01 correspondiente al ensamble de la carrocería.
17. A continuación entramos a un área que posee tres líneas: 1) Soldadura en general, donde se realiza el relleno de estaño; 2) Ajuste general; 3) Se elimina el acabado de estaño para prueba de agua y a continuación la unidad pasa a los túneles para verificar que no haya filtración de agua.
18. Soldadura de autógena (tres obreros), soldadura eléctrica (cuatro obreros).
19. Limpieza de las unidades. Preparación de la unidad. Se limpian las partes que se van a estañar con un cepillo de alambre. Se aplica *permagun* (que es una tira antirruido). Esta fase ocupa dos obreros.
20. Ajuste de puertas. Cuatro obreros las preparan e instalan. Las herramientas son un neumático de medio con dado, martillo de hule y acero y, como dijo un supervisor: "iniciativa".
21. Ajuste de cajuelas. Lo realiza un obrero con la misma herramienta del paso anterior. Se usa un *Portapower* para cuadrar la carrocería.
22. Dos obreros realizan el ajuste de salpicaderas. Utilizan un zanco de 7 1/6 por 3/8; un dado de 1/2 y 3/8, además de martillo y espátula.
23. Un obrero ajusta el cofre con una matraca de 3/8 con dado 9/16, martillo de hule y acero.

24. Un obrero prepara las partes donde se va a estañar para rebajar la soldadura; ajusta molduras y vidrio. Utiliza un rehilete y un martillo de hojalatero.

25. Un obrero prepara los frentes para instalarlos.

26. Detallado final. Dos obreros lo hacen con dados, matracas, martillos y palos.

27. Cuatro obreros especializados se encargan de la aplicación del estaño.

28. Area de Barrenos. Dos obreros realizan las perforaciones donde van los emblemas y las soldaduras. Cada uno usa un taladro de 3/4 de cambio rápido.

29. Acabado metálico. Trabajan tres parejas de hojalateros.

30. Un obrero ajusta el parabrisas y el medallón y rebaja el sovrante de ceja.

31. Un obrero no especializado coloca y ajusta las extensiones de la salpicadera con un taladro de 3/4 de cambio rápido.

32. Un obrero coloca remaches al parabrisas y al medallón; utiliza taladro de cambio rápido.

33. Dos obreros preparan los golpes.

34. Rebaja de estaño. En la caseta de rebajado de estaño de toldos trabajan seis obreros en parejas de tres. Utilizan herramientas rehilete, lijadoras, lima de hojalatero, martillo, espátula y encendedor para soldadura autógena que utilizan en el acabado de estaño y en las rebabas del mismo.

35. Departamento de acabado metálico. Dos obreros hojalateros especializados realizan el "detalle final"; utilizan martillo, lima, espátula y encendedor para autógena.

36. Departamento de pintura.

37. Departamento de vestidura 1. Se ensamblan las partes eléctricas, el trabajo es ya más uniforme e intenso.

38. Línea final, donde se realiza el ensamblado de motores.

39. Departamento de vestidura 2. Los obreros ajustan cofres, ponen molduras, cubren alfombras, pegan emblemas, montan bocinas, arman las canastillas, ensamblan cartones de puertas, se instalan las llantas, se afina, etcétera.

40. Sale la unidad. En caso de cualquier desperfecto pasa al taller de reparación.

Apéndice IV. Metodología de sistematización de la encuesta

Entrecruzamiento de Preguntas de la Encuesta y los Apartados del Proyecto de Investigación

1. Condiciones generales de contratación			
Pregunta	3.1.2.	3.1.3.	3.1.4.
1.		X	
2.		X	
2.1.		X	
2.2.	X	X	X
3.		X	
3.1.		X	
3.2.		X	
4.		X	
4.1.		X	X
5.	X	X	
5.1.	X	X	X
6.		X	
6.1.		X	
6.2.		X	
7.		X	
7.1		X	
8.		X	

Pregunta	3.1.2.	3.1.3.	3.1.4.
8.1.		X	
9.		X	
9.1.		X	
<i>II. La jornada de trabajo</i>			
10.		X	
10.1.		X	
10.2.		X	
11.		X	
11.1.		X	
11.2.		X	
11.3.		X	
11.4.		X	
12.		X	
13.		X	
13.1.		X	
14.		X	
15.		X	
15.1.		X	
15.2.		X	
15.3.		X	
<i>III. Categoría o puesto de trabajo</i>			
16.		X	
17.		X	
18.		X	
19.		X	
20.		X	
21.		X	
22.		X	
23.	X	X	
24.		X	
24.1.		X	X
25.		X	
26.1.		X	
27.	X		
28.	X		
29.	X		
31.	X	X	
32.	X	X	
33.	X	X	

Pregunta	3.1.2.	3.1.3.	3.1.4.
<i>IV. Carga de trabajo</i>			
34.			X
35.			X
36.			X
37.			X
38.			X
40.			X
41.			X
43.			X
<i>V. Valor de la fuerza de trabajo</i>			
44.	X		
45.	X		
46.	X		
47.1.	X		
47.2.	X		
47.3.	X		
47.4.	X		
47.5.	X		

Capítulo III. Mecanismos de incumplimiento, limitaciones y lagunas de la legislación laboral

En el análisis de las formas de incumplimiento de la Legislación Laboral es importante tener en cuenta, en primer lugar, que éstas se pueden derivar de la transgresión abierta por parte de la empresa de las disposiciones de la LFT y, en segundo lugar, de una interpretación deficiente de la misma; esto último ocurre por ser la ley insuficientemente explícita y permitir a veces malas interpretaciones, lo cual exige una mayor precisión de los conceptos, disposiciones y formas de aplicación de las normas vigentes. Estos dos fenómenos están referidos, en nuestro marco jurídico-legal, a los alcances y limitaciones de la LFT y demás disposiciones que cubren las relaciones obrero-patronales en materia de protección al salario en la esfera de la producción.

Otro aspecto está relacionado con el supuesto de que partíamos al inicio de nuestra investigación, respecto a las lagunas que la propia ley tiene. Los casos que caen en este apartado no pueden considerarse violaciones, ya que no existe un marco legal que fije condiciones mínimas de aplicación. Sin embargo, esto no quiere decir, ni mucho menos, que no afecten negativamente la determinación de los salarios en la esfera de la producción.

Por último, al exponer de manera sistemática un conjunto de mecanismos que, directa o indirectamente, inciden negativamente en los salarios de los trabajadores, es necesario no perder de vista que el objetivo que se persigue consiste en corregir o, en su caso, incorporar a la legislación algunos reglamentos insuficientemente especificados en la ley que posibilitan que ésta no se cumpla de manera satisfactoria.

Presentamos a continuación las anomalías encontradas en las condiciones laborales de los trabajadores que constituyeron objeto de la investigación, señalando en cada caso en qué medida ello se debe al incumplimiento, deficiencias o lagunas de la legislación vigente.

1. Marco contractual de la relación laboral

Encontramos tres casos: *a)* contrato colectivo como encuadramiento efectivo del ambiente de trabajo; *b)* inexistencia de contrato ya sea colectivo o individual; y *c)* contrato colectivo con carácter reservado, que no permite a los trabajadores de la empresa utilizarlo plenamente para la fijación de sus derechos y deberes.

a) Contrato colectivo como encuadramiento efectivo del ambiente de trabajo. En el caso de la empresa A, al analizar el contrato colectivo, encontramos elementos que merecen destacarse en la medida en que constituyen avances importantes respecto a la LFT.

En primer lugar, el CCT asegura que la asignación del puesto de trabajo corresponda al grado de calificación y, por tanto, a un salario equivalente. "En todos los casos de calificación y asignación de categorías según la especialidad requerida por la empresa para trabajadores de nuevo ingreso, será con la intervención de un representante del sindicato."

En segundo lugar, el CCT asegura la promoción de los trabajadores en la estructura jerárquica de la empresa. "En los casos de trabajadores de nuevo ingreso que sean contratados con la categoría de Ayudante de Segunda (. . .), después de 12 meses de contratación, aun no siendo continuos, ya sea por tiempo fijo, por obra determinada, temporal o de planta, la empresa lo ascenderá a la categoría inmediata superior. Cuando la empresa por cualquier motivo no procediera al cumplimiento de lo estipulado anteriormente para todos los casos referentes al plazo y ascenso de categoría inmediata superior, pagará al trabajador las diferencias de salarios y prestaciones correspondien-

tes a la categoría superior, cuando no sea cubierta en la fecha que deba operar. . ."

En tercer lugar, en lo que se refiere a la creación de "nuevos puestos". El CCT señala que "cuando a la empresa le sea necesario aumentar su personal, como consecuencia de un aumento de la producción, ésta conviene en utilizar los servicios calificados del personal de bajas categorías aun no siendo del mismo departamento, ocupándolos en puestos de categorías superiores".

Un último elemento a destacarse, lo constituye la difusión que recibe el CCT en el conjunto de los trabajadores a través de la distribución de un ejemplar para cada uno de los trabajadores, lo cual supone el conocimiento del encuadramiento de las relaciones contractuales.

b) Inexistencia del contrato ya sea individual o colectivo. En la industria de la construcción esta forma de establecimiento de la relación laboral es muy frecuente; ella implica, como se vio en el análisis de caso, una serie de abusos por parte de la empresa, que van desde la utilización del trabajo del menor y de la mujer, hasta el establecimiento práctico de las prolongadas jornadas de trabajo con salarios por debajo de los mínimos generales estipulados por la ley.

La inexistencia del contrato de trabajo abre la posibilidad de incumplimiento de las condiciones mínimas que establece la ley en detrimento absoluto del trabajador. Aunado a una serie de irregularidades, como son la no determinación del puesto de trabajo, lo que lleva a que el obrero realice todo tipo de funciones, incluso calificadas; inexistencia de vacaciones, como lo marca la ley; excesivas cargas de trabajo, que conducen a un desgaste prematuro, sin contrapartida salarial.

Esta forma de relación laboral debe ser objeto de especial atención, como se sugiere en la parte de recomendaciones.

c) Contrato colectivo con carácter reservado. Es esta una forma de mantener al trabajador al margen del contrato de trabajo, en la medida en que su conocimiento se reserva exclusivamente a los delegados.

Este carácter reservado del contrato, que se constató en el tercer caso de estudio que no se llevó a cabo, impide a los trabajadores conocer las cláusulas del contrato sobre sus condiciones de trabajo, lo que determina que éste se lleve a cabo de acuerdo a la particular interpretación que de él haga la empresa, en detrimento del trabajador.

2. Jornada de trabajo

a) *Prolongación convenida.* El CCT de la empresa A establece la duración de la jornada de trabajo de la siguiente manera: primer turno, de lunes a viernes de las 7:00 a las 15:30 horas y los sábados de las 7:00 a 12:30; en el segundo turno, de las 15:15 a las 23:15 horas y los sábados de las 12:15 a las 17:15 horas. En el tercer turno, el horario es el siguiente: de lunes a viernes de las 23:00 a las 6:30 horas y los sábados de las 17:00 a las 21:30 horas.

En contraste con la duración máxima de la jornada de trabajo que estipula la LFT en su artículo 61, la cual es de ocho horas en el primer turno, de siete horas y media en el segundo y de siete horas en el tercero, el resultado es media hora de más por encima de la jornada legal, lo que configura *prolongación de la jornada convenida* en el contrato colectivo, incumpliendo el artículo 59 de la LFT, el cual establece que: "el trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los mínimos legales", es decir, de ocho, siete y media y siete horas en el primero, segundo y tercer turnos, respectivamente (artículo 61).

Esta forma se refiere a la reposición por parte del obrero de la media hora de la comida a que tiene derecho el trabajador a mitad de la jornada. Su efecto es doble: por un lado prolonga la jornada de trabajo al reponer el obrero la media hora después de cubierta su jornada nominal de trabajo, por ejemplo de ocho a ocho horas y media (en el primer turno), de siete horas y media a ocho (en el turno mixto), y así sucesivamente; por otro lado, la media hora, que debe ser considerada como tiempo extraordinario, no es remunerada ni siquiera a la tasa normal.

Los efectos de esta forma de prolongación de la jornada de trabajo se manifiestan en tres planos: en el de un mayor desgaste del obrero; en la disminución de su salario total y, por último, en el empleo, en la medida en que esta forma contrarresta la posibilidad de crear más puestos de trabajo, los cuales son cubiertos por los mismos obreros contratados sin que aumente su número en términos absolutos.

b) *Prolongación forzosa de la jornada de trabajo.* Esta forma es relativa al horario de trabajo. Consiste en obligar al trabajador a entrar y/o salir antes o después del horario fijado en el contrato de trabajo, sin compensación salarial.

Aunque es un mecanismo más sutil que las horas extras de trabajo, en algunos casos normalmente aceptado por los trabajadores, también constituye motivo de prolongación de la jornada de trabajo, con incidencia negativa en el salario y en el empleo, cuando es utilizada de manera sistemática y extensiva como elemento normal del proceso de producción.

c) *Horas extras de trabajo no remuneradas.* Las horas extras de trabajo consisten en la realización de un trabajo extra, una vez concluida la jornada legal de trabajo. Desde el punto de vista de las prestaciones económicas, son un mecanismo de elevación efectiva del salario, cuando se realizan bajo determinadas condiciones. En primer lugar, en el respeto, reconocido en el contrato colectivo e individual de trabajo, de la jornada laboral de ocho horas. En segundo lugar, en el hecho de que, a partir del término de esta jornada, cuando el obrero continúa laborando, el tiempo extra es remunerado a una tasa doble calculada sobre el salario nominal por hora, cuando el tiempo total extra, en el término de una semana laboral, no sobrepase nueve horas, y al triple, cuando exceda este límite.¹ En tercer lugar, en la necesidad de que las horas extraordinarias se realicen teniendo en cuenta que el obrero ya laboró una jornada entera y contemplen, pues, condiciones de seguridad que eviten un sobredestraje del obrero. Por último, el convenio para realizar horas extras de trabajo debe contemplar los intereses de los trabajadores y no únicamente los de la empresa, para evitar abusos.

Desde el punto de vista de la empresa, las horas extras redundan en un mayor beneficio, en la medida en que el obrero continúa laborando y, por tanto, se prolonga el tiempo de producción en situaciones excepcionales que así lo requieran (caso A). Sin embargo, cuando las horas extras se convierten en un elemento normal del proceso de producción y, por tanto, actúan en el sentido de prolongar sistemáticamente la jornada de trabajo, dejan de ser un mero factor de ajuste y se viola el concepto mismo de horas extras (caso B). El efecto inmediato del uso inmoderado de las horas extras es convertirse en factor de desempleo, al impedir la apertura de nuevos puestos de trabajo, como sucede en la empresa constructora.

¹ Esto representa un adelanto en la legislación mexicana en relación a otros países, ya que por ejemplo en Brasil, las horas extras se remuneran a una tasa de un 20 por 100 solamente por encima de la hora ordinaria.

Al interior de la empresa, como lo constató el estudio de caso, esta situación actúa en el sentido de deprimir los salarios, ya de por sí mermados por la no remuneración de las horas extraordinarias, por lo que éstas pasan de ser un mecanismo de elevación del salario, a constituirse apenas en un mecanismo de defensa del mismo, lo que conduce a una mayor utilización de las horas extraordinarias.² Son muchos los casos que muestran que esto sucede en México, y con mayor frecuencia en las empresas con bajos niveles de desarrollo tecnológico como lo tipifica la industria de la construcción.

Siguiendo el estudio de caso citado más arriba, se encontró que en la empresa en cuestión, el 13 por 100 del valor de la producción anual correspondía al trabajo realizado en horas extraordinarias sin que, en ese año, se haya verificado un aumento de los puestos de trabajo y, por el contrario, sí había disminuido el número de trabajadores.³ Es evidente, pues, la correlación entre el abuso de las horas extras y el desempleo.

En un plano más general, la utilización masiva de las horas extraordinarias de trabajo, remuneradas o no, en un país como México que cuenta con altas tasas de desempleo y subempleo,⁴ está produciendo efectos multiplicadores negativos extensivos al conjunto de la economía y, específicamente, a los sectores de trabajadores que se encuentran sin empleo y cuya simple existencia refuerza la tendencia a la baja de los salarios, incluso por debajo del mínimo legal. Paralelamente a esto, el fenómeno incide (cuando el proceso de producción está dependiendo en una buena proporción de la prolongación de la jornada de trabajo vía horas extras u otras formas que cumplen con este fin) en el sentido de frenar el desarrollo tecnológico e impedir la modernización de las empresas.

Desde el punto de vista del trabajador, el fenómeno se traduce en un sobredegaſte de su fuerza de trabajo y en creciente descalificación

² "En otros términos: el trabajo de los obreros por concepto de horas extras pagadas supera apenas en un 4 por 100 lo que deja de percibir por derecho propio, convirtiéndose así, no en un factor de elevación efectiva del salario, sino más bien en un mecanismo de defensa del mismo." Estos son resultados de una investigación que se puede consultar en Marini, Sotelo, Arteaga, "Proceso de trabajo, jornada laboral y condiciones técnicas de producción", en *Teoría y Política* núm. 4, México, abril-junio, 1981, p. 61.

³ *Ibidem*, p. 65.

⁴ Los datos del Censo de 1980 arrojaron como resultado que la PEA era de 42 852 571; de los cuales, según cálculos del Congreso del Trabajo, el 50 por 100 se encontraba desempleado o subempleado.

de la misma, lo que propicia, al lado del bajo salario, una disminución prematura de su vida útil (como trabajador).

Cuando se configura una situación como ésta, con efectos económicos y sociales a la vista, es urgente la implementación de una serie de medidas, que se tratan más adelante, para limitar y, en su caso, prohibir, la utilización extensiva y masiva de las horas extraordinarias en el proceso de producción.

d) Manipulación del sistema de turnos. El sistema de turnos, desde el punto de vista de la producción y del obrero colectivo, es una forma de prolongación de la jornada laboral que crea el sistema de relevos y posibilita la rotación de obreros, sea en equipos de trabajo o individualmente, durante las 24 horas del día natural. Es por esto que la legislación incluye tres turnos con distintas jornadas de trabajo: diurna, nocturna y mixta.

El primer turno supone una jornada de trabajo de ocho horas, dividida así: siete horas y media de trabajo efectivo y media hora para la comida; el segundo, siete horas de trabajo efectivo y media hora para la comida; y, por último, el tercero, de seis horas y media de trabajo efectivo y media hora para la comida.

Sin embargo, en la práctica, esta distribución de los tiempos por turno sufre alteraciones importantes que repercuten directamente tanto en la jornada de trabajo como en las remuneraciones de los trabajadores.

Una de las alteraciones importantes que revelan los estudios de caso —en particular A— de esta distribución de la jornada por turno, se refieren al turno mixto, en los términos en que lo define la ley en su artículo 60: "Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. Jornada mixta es la que comprende periodos de jornada diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno, sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna". Más adelante, el artículo 61 establece: "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta".

Como se puede observar, la ambigüedad en cuanto a la definición de *jornada* y *turno* salta a la vista. En relación al artículo 60, no es la jornada sino el turno el que tiene que ser definido en términos del día natural; y en cuanto al artículo siguiente, es el tiempo de trabajo en

que el obrero está al servicio del patrón el que tiene que ser establecido en función del obrero individual. De esta manera es posible establecer, entonces, las diversas jornadas de trabajo, en cuanto a su duración, que intervienen en los distintos turnos de trabajo.

Como vimos en el análisis del CCT de la empresa A, se estipula una jornada de trabajo de ocho horas y media en el primer turno; de ocho horas en el segundo y, por último, de siete horas y media en el tercero.

Independientemente de la prolongación de la jornada que esta situación implica, el turno mixto, por estas horas de más, se reputa como tal, es decir de siete horas y media, en vez de reconocerse como nocturno, de siete horas. Y esto se deriva de la manera cómo la empresa fija los tiempos de salida del primer turno y de entrada del segundo turno, lo cual se refleja en la hora de salida del segundo turno que, al no alcanzar las tres horas y media o más de horas trabajadas después de las ocho de la noche por una diferencia mínima (de quince minutos), permite que ese turno sea considerado como mixto y no como nocturno. Es decir, que a través de la superposición de turnos, derivada de la ambigüedad de la legislación, se prolonga la jornada en media hora.

Las implicaciones de esta superposición de turnos se manifiesta cuando consideramos la suma total de las jornadas de trabajo del conjunto de los trabajadores, ya sea: en prolongación de la jornada; en la no ocupación de nuevos trabajadores que la prolongación trae consigo; en el desgaste del obrero sin contrapartida salarial, puesto que si se considerara turno nocturno, la jornada disminuiría en media hora y, por último, en el ambiente de trabajo, dado que la alteración que trae consigo el cambio de turno (utilización de luz eléctrica en sustitución de la luz del día natural, mayor condensación de esfuerzo físico y síquico por las alteraciones naturales del cambio del día, etc.) trastorna el conjunto de la vida de la fábrica y la relación con los instrumentos de trabajo, sus medios y su objeto.

De aquí que sea necesario, como se sugiere más adelante, implementar una serie de medidas que contribuyan a mejorar las disposiciones jurídicas en esta materia.

e) *Inexistencia de vacaciones.* Las vacaciones son un derecho de los trabajadores. Ellas nacen de la necesidad que tiene el trabajador de utilizar periodos de su existencia en actividades recreativas y de índole espiritual. No son solamente un periodo de interrupción de las rela-

ciones laborales, de ausencia de la fábrica; significan un espacio y tiempo determinados para que el obrero reproduzca sus condiciones de vida y de trabajo; para que tenga la posibilidad de obtener una calificación en el trabajo, que repercute directamente en la relación categoría de trabajo-función desempeñada.

Por otro lado, las vacaciones constituyen parte de la jornada anual de los trabajadores y su *inexistencia* implica la prolongación de ésta. Su efecto inmediato consiste en deprimir la tasa de empleo, obligando a que los mismos trabajadores en activo realicen un volumen mayor de producción anual, lo que impide contratar nuevos trabajadores que cubran a otros su periodo vacacional. De la misma manera, y en combinación de las formas anteriores, y siempre considerando el desempleo estructural, esta *inexistencia* del periodo vacacional se traduce en mayor oferta de trabajo y, por ende, en baja general salarial.

Una de las formas para disminuir la jornada de trabajo consiste en ampliar el periodo vacacional de los trabajadores, al incidir en la jornada anual de trabajo.

En el capítulo IV se amplía la argumentación de la importancia social que adquiere este elemental derecho de los trabajadores de gozar de periodos vacacionales.

3. Categoría o puesto de trabajo

a) *No correspondencia entre categoría salario-función.* Una de las formas en que la empresa asegura la continuidad del proceso de producción sin contratar nuevos trabajadores, se refiere a la rotación del trabajo, que implica que trabajadores de determinadas fases del proceso de trabajo realicen funciones en otras fases o áreas de trabajo. La rotación somete al obrero a un proceso natural de aprendizaje, que posibilita el desempeño de funciones de trabajo más calificado y que, sin embargo, sigue siendo remunerado sobre la base de la categoría y del salario nominal correspondiente que tiene el obrero creando, pues, una *no correspondencia entre salario y función.*

Quando el método se hace más sistemático, se traduce en baja del salario y actúa como palanca que obstaculiza la posibilidad de la creación de nuevos empleos, impidiendo que la capacitación se convierta en un mecanismo que eleve las condiciones salariales y de trabajo del obrero.

b) *Ambigüedad en los conceptos de capacitación y adiestramiento.* El hecho de que un trabajador sea capacitado o adiestrado durante un determinado periodo, en función de alcanzar mayores rendimientos en la producción, supone un proceso creciente de calificación del trabajo, por lo que el salario tiene que aumentar. Sin embargo, en la práctica, esto no sucede así. Los estudios de caso muestran cómo, a pesar de haber recibido los cursos y aumentado su rendimiento por unidad de producción, el obrero sigue percibiendo el mismo salario y no vislumbra posibilidad de promoción.

No basta dar reconocimiento en el contrato de trabajo de que el obrero tiene que ser capacitado y/o adiestrado. Si esto es una obligación legal de la empresa es preciso diferenciar la Capacitación del Adiestramiento. La primera se reservaría a los casos en que el obrero, puesto que va a elevar su rendimiento (lo que supone un desgaste mayor de la fuerza de trabajo), ascenderá de puesto de trabajo con aumento salarial al ocupar una nueva categoría; el Adiestramiento, se aplicaría a los casos en que, a diferencia de la Capacitación, el obrero puede permanecer temporalmente en el mismo puesto de trabajo, pero con aumento salarial, en la medida en que el trabajador es ahora más especializado en el desempeño de sus funciones de trabajo y, por consiguiente, ha aumentado su rendimiento.

Incluso en el caso en que la empresa no abra nuevos puestos de trabajo para los trabajadores capacitados y/o adiestrados, el contrato deberá prever aumento salarial proporcional al aumento del rendimiento del trabajador.

4. Intensidad del trabajo

Este método consiste en el aumento del rendimiento del trabajador mediante dos procedimientos básicos: el aumento de la velocidad de los motores y de las bandas, y el aumento del radio de acción del trabajo, mediante la manipulación de un mayor número de instrumentos de trabajo. Su efecto más importante se traduce en "... la mayor intensidad del trabajo acarrea también la elevación del valor de la fuerza de trabajo, con lo que debe subir tanto su precio como el salario."⁵

⁵ Marini, Ruy Mauro. "Ganancias extraordinarias y acumulación de capital", en Cuadernos Políticos, núm. 20, México, abril-junio 1979, p. 25.

Este método de mayor rendimiento del trabajo no está contemplado ni reglamentado en la legislación laboral vigente y, a menudo, se confunde con la productividad del trabajo que, a diferencia de la intensidad, va indisolublemente ligada al progreso técnico. Es en este sentido que algunas empresas incluyen entre sus prestaciones "primas de productividad", las que se traducen en premios para los trabajadores que rebasan los "topes de productividad" que marca la empresa.

Sin embargo, en las empresas que se rigen con métodos de producción en cadena, el mecanismo normal que se utiliza para intensificar el trabajo y rebasar el "tope de productividad" consiste en el incremento de la velocidad de la cadena que obliga al obrero, mediante una condensación mayor de la fuerza de trabajo, desgaste síquico y físico-muscular, a producir, ensamblar piezas, transformar materias primas, etc. en una proporción mayor en el mismo espacio y en el mismo tiempo. En este sentido, aumenta el salario del trabajador paralelamente al aumento del beneficio de la empresa, en la medida en que ésta cuenta con una masa mayor de mercancías, por ejemplo de automóviles, cuyo costo de producción disminuye por efecto de la no remuneración de la intensidad del trabajo y por la incorporación de un volumen mayor de materias primas y de elementos del capital fijo en la mercancía producida.

Tanto la productividad como la intensidad suponen que el obrero realiza su producción en menos tiempo; la diferencia específica radica en que esta reducción se puede lograr, en el caso de la productividad, sin exigir un mayor esfuerzo físico al trabajador. Si afirmamos que el trabajador logra su producción en menos tiempo y con el mismo desgaste de energía, entonces decimos que el obrero ha incrementado su productividad, es decir, ha potenciado su trabajo mediante la transformación del proceso de trabajo que ha provisto al obrero de herramientas y equipos de trabajo con un mayor nivel de desarrollo tecnológico.

En cambio, la intensidad del trabajo, para producir el mismo resultado que la productividad, supone que el obrero incremente sus "cargas de trabajo", mediante el incremento de su esfuerzo físico, sin que cambien o se modifiquen, elevando los niveles tecnológicos las condiciones técnicas del proceso.

El mayor desgaste que sufre el obrero tiene que compensarse con mejor alimentación, recreación, reposo, etc., lo que está expresando un aumento del valor diario de la fuerza de trabajo, por lo que el salario tiene que aumentar.

En algunas empresas, la existencia de la intensidad y su constante incremento se traducen en un aumento de salario cuando el trabajo se paga por pieza, al aumentar el número de piezas producidas, y en “primas de productividad”, si el trabajo se remunera por tiempo. Sin embargo, esto tiene un límite; aunque se remunere la intensidad bajo las anteriores modalidades, el mayor esfuerzo desplegado por el obrero eleva el nivel de la “intensidad media” (ya sea que aumenta el número de piezas que debe producir cada hora, ya sea que se reducen los límites a partir de los cuales se pagan primas de productividad); con esto, lo que correspondía antes de la elevación de la “intensidad media”, se convierte en una “intensidad extra” que no se remunera, por lo que el obrero ya no puede reponer su fuerza de trabajo consumida en el proceso de producción, lo que se traduce en baja de su salario. De aquí, surge la imperiosa necesidad de reglamentar la *intensidad media*, mediante la incorporación de leyes y cláusulas específicas que estipulen la *cantidad media normal de producción que tiene que rendir el trabajador*.

Son numerosos los casos en que la experiencia internacional de categorías de trabajadores de distintas ramas industriales que a través de sus sindicatos, incluyen en sus negociaciones el problema de la intensidad. Al lado de los obreros metalúrgicos brasileños y los trabajadores de Europa occidental, destaca el caso de los trabajadores italianos, que vienen pugnando en sus negociaciones por la reglamentación de la intensidad media. Particularmente los obreros de la empresa *Fiat* italiana que, a la par que plantean la disminución del horario de trabajo, sitúan en la mesa de negociaciones el problema de la intensidad y de la productividad. La negociación de estos elementos adquiere una mayor importancia en una época de crisis como la que vive hoy día la industria automotriz, que se expresa en la caída constante de la demanda. Esto ha llevado a una reestructuración global de la industria del automóvil, caracterizada por la introducción de “robots” en las líneas de montaje y de la generalización de la implantación de sistemas computarizados que, por un lado incrementan la intensidad y la productividad, y por otro, amenazan seriamente el empleo y los salarios de los trabajadores.

Pero la experiencia no es privativa de estos países. En México, intentos importantes por reglamentar la intensidad del trabajo han tenido lugar en la industria textil y hulera.

En el caso de la industria textil, un importante antecedente se asienta en las “Reglas de Modernización de la Industria Textil del

Ramo de la Lana”⁶ en cuanto a la intensidad del trabajo. Allí se le define como: “. . . suma total de tiempos que dentro de la jornada ordinaria ocupe cada trabajador en la ejecución de las funciones que se le asignen, para la atención de las máquinas o unidades de trabajo . . .”

Es evidente que se trata de un caso particular relativo a esta rama, derivado de las condiciones específicas del proceso de producción. De aquí que el reglamento debe establecer las relaciones entre la intensidad del trabajo, los salarios y la calificación correspondiente, sobre la base de cálculos matemáticos derivados de la práctica que cuantificarán, en tiempo y dinero, la intensidad del trabajo, es decir, el mayor desgaste del trabajador.

Como se puede inferir de lo dicho hasta aquí, para que exista una verdadera protección al salario, es preciso incorporar a la legislación el problema de la intensidad y reglamentarla.

5. Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

El salario es la base para la determinación de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. La legislación laboral establece que el reparto de utilidades no puede considerarse como parte del salario ya que éste constituye un gasto para la empresa, es decir, forma parte de sus costos de producción y, por tanto, es deducible del ingreso bruto. De aquí que el porcentaje de participación debe tomarse de las ganancias de la empresa obtenidas en un ejercicio fiscal.

Lo que nos interesa destacar aquí son los criterios que utiliza la LFT para la determinación del salario, como base para la participación en las utilidades de la empresa, sobre todo en aquello que resulta contradictorio y perjudicial para el trabajador.

La primera limitación que consideramos y que tiene que ver con la insuficiencia anterior de la propia LFT, está referida al carácter ambiguo de la definición tanto de salario mínimo como de salario. Así, de una definición amplia del salario en el artículo 84, se le restringe a su mínima expresión, cuando se trata de su determinación

⁶ Véase en el capítulo IV nuestro comentario a esta ficha bibliográfica dentro del rubro *Intensidad*.

como base de la participación en las utilidades, artículo 124 de la LFT: Para los efectos de este capítulo (sobre la participación de los trabajadores en las utilidades), se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario. (Subrayado nuestro.)

Este carácter restrictivo del salario se pone de manifiesto cuando se analizan los procedimientos y mecanismos para la participación de los trabajadores en las utilidades. En este sentido, el artículo 123 de la LFT establece que la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales "... la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno independientemente del monto de los salarios ...". Se permite de partida una participación igualitaria de los trabajadores, independientemente de su participación salarial, derivada de los distintos grados de calificación, de categorías y puestos dentro de la empresa.

Sin embargo, consideramos dos aspectos que resultan contradictorios con la intención de hacer participar a los trabajadores en las utilidades de las empresas. El primero lo constituye la determinación restrictiva del salario, como señalábamos más arriba, para los efectos del capítulo sobre la participación, contrapuesto a lo contemplado en el artículo 84 de la propia LFT, que lo considera en un sentido más amplio, es decir, como "... los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad que se entregue al trabajador por su trabajo", precepto basado en la exposición de motivos que incorpora la tesis de jurisprudencia núm. 151 del apéndice 1917-65 de la Suprema Corte de Justicia de 1934, y que expresa que el salario son "todas aquellas ventajas económicas establecidas en favor del obrero".

Este sentido amplio del salario corresponde, por una parte, a prestaciones derivadas de logros y conquistas de los trabajadores en las negociaciones contractuales que no están directamente ligadas a la creación de las utilidades, es decir, al proceso de trabajo, tales como por ejemplo, habitación, prestaciones en especie (despensa, transporte, etc.)

Por otra parte, sin embargo, existen otros componentes del salario, que sí están vinculados a la producción y por tanto a la creación

de utilidades, tales como los incentivos a la producción por eficiencia, asistencia y puntualidad, trabajo extraordinario, etc., que son "ventajas económicas" derivadas de la utilización de los trabajadores en la creación de bienes y servicios, bien sea en un mayor volumen o bien en términos de una mayor eficiencia y calidad que, evidentemente, redundan en una mayor utilidad para la empresa que, al ser excluidas en la consideración de la participación, constituyen mutilaciones al ingreso de los trabajadores.

Aquí cabe hacer otra observación: incluso, las percepciones económicas por los conceptos señalados más arriba se materializan en tiempos de trabajo en los que al trabajador no sólo se le exige más, sino que, acicateado por la monetarización de la eficiencia, pone más de sí; por ejemplo, cuando son gratificaciones por el incremento del volumen de la producción, que aparecen como "primas de productividad", aunque en realidad ese incremento del volumen de la producción no se deba a una "mayor productividad" sino más bien a una intensificación del trabajo; o bien, el pago por "tiempo extraordinario", que de por sí, con la simple prolongación de la jornada de trabajo, constituye un sobredesgaste del trabajador, en la medida en que una vez rebasado el límite de cierto tiempo de trabajo, el obrero o el trabajador en general requiere un mayor grado de atención para cumplir satisfactoriamente su cometido.

Como vemos, la exigencia de la inclusión del pago por estos conceptos y su consideración en la fijación del salario como base para la participación en las utilidades de la empresa no obedecen a razones de índole estrictamente moral, sino que inciden directamente en la obtención de beneficios para la empresa.

Ahora bien, esto forma parte de las consideraciones adoptadas para la inclusión de un capítulo en la LFT, sobre reparto de utilidades, en donde se señala: "4º Que esa participación debe contribuir también a la buena marcha de las empresas, a estimular la productividad y acentuar los esfuerzos conjuntos de los trabajadores y los empresarios para alcanzar una prosperidad común".

El segundo aspecto contradictorio lo constituye el hecho de que si la razón de suprimir toda la gama de prestaciones (que hemos dividido en dos grandes rubros, las que hemos llamado conquistas contractuales y las otras derivadas directamente de la producción) tiene por objeto la igualación en la participación de los trabajadores en las utilidades —ya que como sabemos, en general, a mayores salarios.

mayores prestaciones— consideramos que este objetivo está cubierto en la primera división que se hace de la utilidad repartible, es decir, aquella que se hace en proporción al total de días trabajados al año por cada trabajador indistintamente de los diferentes tipos de salarios, dejando la segunda parte a repartirse en proporción al monto de los salarios devengados durante el año, que admite ya la diferenciación salarial derivada del puesto, del grado de calificación, de instrucción, experiencia, iniciativa, destreza, esfuerzo físico, etc., elementos que constituyen los factores para la determinación de los salarios mínimos profesionales.

Considerando lo anterior, el artículo 124 de la LFT debe contemplar, para los efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, las prestaciones que tengan como origen el pago por concepto de trabajo realizado, que implique la remuneración extraordinaria de la cuota diaria. Esto mismo puede derivarse de “Los fundamentos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas”, que señalan: esta prestación *tiene como fundamento la fuerza de trabajo empleada en la producción* que, combinada con el capital invertido, producen las utilidades. . . (Subrayado nuestro.)

Otro motivo de discrepancia es la Norma Legal núm. 21 del Manual sobre Participación y Reparto de Utilidades a los Trabajadores, que se refiere al concepto de día de trabajo o día trabajado, señalando: “Los trabajadores que laboren menos de las horas establecidas en la jornada máxima legal o en los contratos de trabajo, se sumarán las horas trabajadas hasta la cantidad equivalente a la jornada legal o convencional para considerarlo día trabajado”.⁷ Aquí conviene hacer algunas precisiones. Cuando en una empresa o rama de la industria se reduce la jornada de trabajo, se da siempre como consecuencia de dos condiciones básicas: la primera expresa el constante incremento de la *intensidad*, sea derivada de un constreñimiento mayor del trabajo por la reorganización de los métodos de producción, cambios en la relación trabajador/instrumentos de trabajo y en el aumento de la velocidad de los motores y/o bandas con la consecuente supresión de los “poros” que se abren en la producción; o bien, por una potenciación de la capacidad productiva del trabajador

⁷ *Manual sobre Participación y Reparto de Utilidades a los Trabajadores*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Editorial Popular de los Trabajadores, México, septiembre de 1980, p. 65.

al modificarse la base técnica de producción que se manifiesta en un aumento real de la *productividad*; fenómenos que expresan siempre un desgaste mayor de los trabajadores llevando a que en una “jornada máxima legal” el rendimiento tiende a caer, acarreado la necesidad de un acortamiento de la jornada, aunque no siempre se exprese en esto. Pero cuando así sucede, la empresa antes de conceder cualquier reducción, se asegura de que no sólo no va a perder, sino que va a incrementar su ganancia; por tal motivo, allí donde se haya reducido ya la “jornada máxima legal” esto siempre será expresión de lo que constituye en esa rama o industria en particular su “jornada máxima real”, aunque no lo sea jurídicamente y tampoco sobre la base que determina el fundamento núm. 21 sobre el “reparto individual de los trabajadores”. Es decir, que los obreros y trabajadores que laboren en una empresa o rama, donde se haya reducido la “jornada máxima legal”, son tanto o más eficientes en menos tiempo que trabajadores de otras empresas o ramas que todavía se mantienen dentro de los límites de la “jornada máxima legal”.

Por lo anterior, la base que determina el fundamento núm. 21 sobre el “reparto individual de los trabajadores”, debe incorporar estos elementos en beneficio de los trabajadores.

Procedimiento de la repartición

El reparto por días trabajados se hará a todos los trabajadores que presten sus servicios a la empresa. Para calcular su participación *se tomará en cuenta los días que laboraron durante el ejercicio fiscal respectivo, con base a la operación que se realice entre la mitad de la cantidad distributable y el total de los días trabajados por todos, y la cantidad que resulte se aplicará por igual a cada día laborado por un trabajador.*

El reparto con base al monto de los salarios recibidos por todos los trabajadores en el ejercicio fiscal respectivo, *se calculará la participación de cada uno, dividiendo la mitad de la cantidad distributable entre la suma de los salarios percibidos por todos los trabajadores y el resultado se aplicará por cada peso del salario.* (Subrayado nuestro).⁸

Otro elemento, que a nuestro parecer resulta contradictorio con los fundamentos de hacer participar a los trabajadores en las utilidades de las empresas, se refiere a la Norma Legal núm. 35, en relación a

⁸ *Ibidem*, p. 65.

que: "La participación de utilidades no se computa como parte del salario", en donde se señala:

"El pago de las utilidades no forma parte del salario, por tener distintos efectos, puesto que el salario es la cantidad que debe pagarse invariablemente al trabajador por su trabajo y afecta los gastos y los costos de la empresa y por lo tanto es deducible del ingreso bruto, en cambio, la participación de las utilidades, es el derecho que corresponde al trabajador de participar en los beneficios de la producción, o sea que debe tomarse de las ganancias de las empresas, sin afectar los gastos y los costos de la misma, por tanto no es deducible.

Dada la diferencia antes señalada, se limitó al concepto salario únicamente la cuota diaria para calcular la participación de cada trabajador en las utilidades, considerando que las gratificaciones, premios, primas, comisiones, tiempo extraordinario y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, son percepciones que no todos los trabajadores que laboran en el mismo centro de trabajo reciben".⁹

La diferencia señalada entre salario y utilidades que son repartidas entre los trabajadores de las empresas es totalmente cierta, dado que el primero entra a formar parte de los costos de producción para el capitalista, igual que el costo de cualquier máquina o materia prima. Pero el problema no es, en sí, determinar el porqué de esa diferenciación. El problema es determinar el salario como base para la participación en las utilidades repartibles entre los trabajadores. Es decir que en un primer momento cabe la diferenciación, pero no utilizarla para mutilar lo que sí realmente corresponde al salario en su sentido amplio; aquí, cabe nuevamente referirnos a lo señalado más arriba, sobre la determinación de prestaciones contractuales y en especie y aquellas derivadas de la relación directa del trabajador con el proceso de trabajo. Si se reducen las primeras prestaciones, esto tiene la función de reforzamiento de igualación de la primera parte a repartir y, al considerar la segunda parte, se toman los incrementos al salario sobre la base de las diferencias salariales.

Finalmente, un último elemento que resulta una limitación de la propia LFT se refiere a la determinación del monto del porcentaje a que tienen derecho los trabajadores en la participación de las utilidades, fijado en un 8 por 100, lo cual nos lleva a preguntarnos ¿por qué

⁹ *Ibidem*, p. 81.

no un 10, un 15 o un 20 por 100? Por otra parte, sabemos que no todas las empresas ni las ramas de la industria y los servicios tienen un mismo margen de utilidades, lo que obliga a la fijación de un porcentaje mínimo. Sin embargo, es preciso establecer la fijación de un mecanismo variable que permita la consideración de estas disparidades, tanto a nivel de empresas individuales, como de las distintas ramas de la industria y los servicios.

Esta observación va ligada al problema de la fijación del salario como base para la participación ya que si se mantiene rígido el porcentaje y se aumenta la proporción de cada salario en el mismo monto repartible, sucede que se va a repartir lo mismo, pero entre más, llevando a que, lejos de incrementar efectivamente el ingreso del trabajador, éste se vea mermado.

Capítulo IV. Recomendaciones de legislación y política laboral para la protección de los salarios

La exposición sistemática de los mecanismos mediante los cuales se afecta el trabajo y el salario del obrero, derivados del no cumplimiento de las disposiciones jurídico-laborales, de sus propias limitaciones o de sus lagunas, nos ha permitido elaborar una serie de medidas, cuya aplicación redunde en el cumplimiento o mejora de la ley y en efectivos mecanismos de protección al salario.

Es de destacar que cada uno de los mecanismos expuestos, en la práctica, se combinan y producen, agudizándolo, el mismo resultado. Es así como la no reglamentación de la intensidad, combinada con mecanismos de prolongación de la jornada de trabajo influye, como vimos, en el salario del trabajador y, por ende, en el reparto de las utilidades, en la medida en que la participación porcentual en el reparto depende de la magnitud del salario.

Esta combinación y mutua interdependencia de los mecanismos expuestos nos lleva, por tanto, a proponer una primera recomendación de carácter general:

1. Perfeccionamiento del sistema de inspección del trabajo

La Inspección del Trabajo es un sistema que opera en distintos países del mundo, por ejemplo en Europa occidental, en particular Inglaterra, y cuya aplicación permanente y sistemática está a cargo por entero del Estado.

La Inspección del Trabajo en México nace de dos necesidades importantes. Por un lado, debido al poco desarrollo de los sindicatos mexicanos y de la clase obrera; los trabajadores en la práctica, se ven imposibilitados para tener una intervención dinámica y de primera instancia en la palestra de la legislación laboral, lo que conduce a que sea el Estado el encargado de esta intervención. Por otro lado, la Inspección del Trabajo es un recurso para captar las particularidades y las características de las relaciones laborales y los modos y mecanismos en que se incumple la ley, así como sus limitaciones. La Inspección del Trabajo tiene así, otra tarea: la de incorporar el cúmulo de fenómenos particulares que se derivan de la práctica de las relaciones laborales, de las modalidades propias de las transformaciones que va experimentando el proceso de trabajo, así como de las características y las condiciones del ambiente en que se desenvuelve.

La existencia de la Inspección del Trabajo en México, como se estipula y reglamenta en la LFT, Capítulo V del Título Undécimo, artículos del 540 al 550, debe operacionalizarse en función de estos objetivos, de tal manera que, mediante informes periódicos acerca de estas realidades, los sindicatos, los trabajadores, las instituciones laborales y las personas interesadas tengan acceso a estos reportes para que se pueda avanzar en el mejoramiento de la ley.

2. Obligatoriedad del contrato de trabajo

La LFT debe prohibir explícita y categóricamente el establecimiento de la relación laboral sin un contrato escrito, donde se especifiquen las disposiciones contenidas en el artículo 25 de la LFT,¹ de tal manera que se pueda evitar y sancionar todo tipo de abusos que se deriven de la inexistencia del contrato de trabajo.

¹ Véase capítulo I, nota 9.

Aunque en el artículo 26 de la LFT² se señala que a falta del contrato por escrito el patrón tiene la obligación de cumplir con los derechos que se derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados por los trabajadores, esto se presta para una interpretación ambigua por parte del patrón y abre lagunas para que se cometan abusos que afectan gravemente a los trabajadores. De ahí que, para que esto se pueda evitar, se hace necesario prohibir terminantemente el establecimiento de la relación laboral sin contrato por escrito, sea a nivel individual o colectivo, por “tiempo indeterminado” o por “obra determinada”, por tiempo, o por pieza.

3. Adopción de un concepto único de salario

Dada la ambigüedad del concepto salario que se deriva de distintas definiciones en función de aspectos particulares, como son, por ejemplo, el reparto de utilidades y la definición propia del concepto salario que se da en el artículo 84 de la LFT,³ se hace necesario avanzar hacia la creación de un concepto único de salario e incorporarlo a la Ley Federal del Trabajo.

La homogeneización del concepto salario en la legislación laboral mexicana traería consigo por lo menos tres repercusiones positivas para los trabajadores.

La *primera* se refiere al monto del salario. En este punto, se hace necesario ampliar el concepto de salario mínimo para cubrir las necesidades básicas del jefe de la familia y de los miembros de ésta en el orden material, cultural y social, y no solamente como lo estipula el artículo 90 de la LFT⁴ que pretende cubrir solamente las del jefe de familia descartando las de sus miembros, a excepción de la educación obligatoria de los hijos. Esta ampliación del concepto se refuerza si recordamos el fenómeno que revelan los estudios de caso: la incorporación al mercado de trabajo de los miembros de la familia obrera por efecto de la insuficiencia del salario que no alcanza a cubrir las necesidades básicas de la familia obrera.⁵

² *Ibidem*.

³ Véase capítulo I, nota 1.

⁴ Véase capítulo I, nota 11.

⁵ Para una definición amplia del concepto de salario para incluirse en la Legislación Mexicana, puede ser tomada de la Legislación Laboral Brasileña: “La definición del salario mínimo en Brasil es dada por el artículo 76 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT).

La *segunda* repercusión importante es la que se refiere a la incorporación dentro del concepto salario del conjunto de prestaciones económicas relacionadas con la creación de beneficios para la empresa, para la determinación del porcentaje de participación en sus utilidades.

Por último, una *tercera* repercusión estaría dada en la medida en que se especificara la relación del salario con la intensidad del trabajo.

4. Limitación legal y reglamentación de las horas extraordinarias de trabajo

Derivada de los estudios de caso y de la exposición de esta forma de prolongación de la jornada laboral, se propone que la inspección del trabajo sea capaz de constatar cuando las horas extras se convierten en mecanismo normal del proceso de producción, con todas las consecuencias planteadas derivadas de este uso excesivo y, en este caso, prohibirlas, en cuanto producen un desgaste mayor del obrero y contrarrestan la posibilidad de la apertura de nuevos empleos.

5. Inclusión del tiempo de transporte en la jornada de trabajo

Así como la legislación laboral reconoce un tiempo (media hora) destinado a la comida y al reposo dentro de la jornada laboral, de la misma manera la LFT debe reconocer y reglamentar el tiempo de transporte del obrero como parte de la jornada laboral. Esto se deriva de la definición que contiene el artículo 58 de la LFT de la jornada de trabajo:⁶ "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

El obrero está a disposición del patrón desde el momento en que sale de su domicilio y entra en la fase del transporte. Este ya no

En él son puestos en evidencia tres elementos: a) satisfacción de las necesidades normales y básicas del trabajador y de su familia (estas necesidades son: alimentación, habitación, vestido, higiene y transporte); b) pagado directamente por el patrón; c) vigencia limitada, en el espacio y en el tiempo, a determinada región y determinada época». Teresa Mattos y Mariana Carvalho, "Efeitos da superexploração sobre a classe operária", en *Brasil Socialista* núm. 3, Nouvelles Editions Populaires, Brasil, julio 1975, p. 44.

⁶ Véase capítulo I, nota 2.

corresponde a una necesidad del obrero, así sea la empresa la que proporcione el transporte (y el hecho de que algunas hagan evidente la existencia de ese vínculo), sino que constituye un factor de reproducción de la fuerza de trabajo que presupone gastos de transporte que el obrero deduce de su salario y desgaste corporal, que se acusa sobre todo por las deficientes condiciones del transporte público y por los gigantescos embotellamientos que constituyen parte de la vida cotidiana en el DF.

En este punto, conviene contemplar la posibilidad de incorporar a la legislación laboral mexicana el concepto de "tiempo flexible", sistema originado en 1968 en una empresa aeronáutica alemana, a raíz de los congestionamientos de tránsito y de sus repercusiones en el tiempo total de trabajo de la fábrica. Este sistema consiste en la flexibilidad del horario de trabajo de la jornada laboral, que permite crear un "banco de horas" que controla las horas de trabajo realizadas y las que faltan por realizar, de tal manera que el obrero, en convenio con la empresa, pueda cubrir las horas restantes correspondientes a su jornada de trabajo en periodos de tiempo flexible.

Es evidente que la adopción de este sistema presupone mayor estudio, como se sugiere en la conclusión.

6. Nueva reglamentación del sistema de turnos

Se propone cambiar la hora de referencia, que limita las fronteras del turno diurno con el nocturno.

El día natural se puede dividir de las seis de la mañana a las seis de la tarde y, a partir de aquí, comenzar el turno nocturno hasta las seis de la mañana; son 12 horas y 12 horas, respectivamente, y no 14 del primero y 10 del segundo, como actualmente está estipulado, o sea, de las seis de la mañana a las ocho de la noche (turno diurno) y de las ocho de la noche a las seis de la mañana (turno nocturno).

Este cambio en el marco referencial del tiempo, posibilita mejorar las condiciones de trabajo y, en general, del ambiente de trabajo, en la medida en que, a partir de las seis de la tarde, se comienzan a gestar una serie de cambios de luz, sonidos, etc., que modifican la relación del obrero con los instrumentos de trabajo y los objetos del mismo, alterándose también por el mal funcionamiento del transporte urbano.

En el marco del cambio de referencia, se redefine el llamado turno mixto, o sea el que se compone de partes alicuotas del turno diurno y nocturno, sin exceder nunca de tres horas y media o más las horas del turno nocturno puesto que en este caso se reputará como tal.

Bajo esta nueva modalidad, la Inspección del Trabajo debe de verificar que el establecimiento de la jornada en cualquiera de los tres turnos se dé conforme a la ley, y no por manipulación del tiempo por parte de la empresa que, por diferencia de minutos, hace que la jornada de trabajo se ubique dentro de un turno que exija más horas de trabajo, como sucede cuando en vez de reputarse turno nocturno, donde la jornada de trabajo es de siete horas de duración, se califique como turno mixto, con siete horas y media de trabajo.

7. Fiscalización de la duración de la jornada de trabajo

La Inspección del Trabajo debe verificar las distintas modalidades que reviste esta forma de violación de la ley, como en el caso de las medias horas de la comida, y proceder a sancionar a las empresas que no cumplan con lo que en ella se estipula.

Del mismo modo, a la Inspección del Trabajo cabe hacer que sea suprimida la prolongación forzosa de la jornada de trabajo de la práctica de las relaciones laborales, con apego a los horarios que se estipulan tanto en el contrato de trabajo como en la legislación laboral.

8. Redefinición de los conceptos capacitación y adiestramiento

Nuestra sugerencia va en el sentido de delimitar ambos conceptos. Capacitación del trabajo implicaría: calificación de la fuerza de trabajo, ascenso de categoría con la correspondiente delimitación de las funciones y aumento salarial.

Adiestramiento significaría que, en virtud de que el obrero ha incrementado su rendimiento, aumenta su salario, aunque permanezca en el mismo puesto de trabajo y desempeñe las mismas funciones.

9. Legislación sobre la intensidad del trabajo

Se debe proceder a crear el concepto de intensidad media e incorporarlo a la ley, contemplando el modo de operacionalizarlo (véase capítulo V).

Capítulo V. Conclusiones

Líneas de Investigación

En el curso de la presente investigación, nos hemos encontrado con una serie de problemas que nos imposibilitan para proponer líneas acabadas para la aplicación de una política laboral que, plasmada en mecanismos y procedimientos, lleve a una superación efectiva de los niveles de vida del conjunto de los trabajadores mexicanos.

Por otra parte, también nos encontramos con fenómenos que corresponden a un marco más general que concierne al desarrollo de la investigación sobre problemas del ambiente de trabajo en México, llevando a plasmar la necesidad de abrir líneas de investigación para cubrir aquellos aspectos hasta hoy no estudiados o que lo han sido insuficientemente.

Esa es también, desde nuestro punto de vista, la validez de este tipo de investigaciones que, lejos de pretender "abarcar todo", cuestión que por lo demás resulta imposible, no se agota y por el contrario sienta premisas para continuar ampliando el campo del conocimiento y de la intervención en la realidad. En nuestro caso, la investigación realizada da para proponer seis grandes líneas de investigación básicas que, a su vez, pueden desglosarse en otras líneas de investigación particulares.

Las seis grandes líneas de investigación son:

1. La Intensidad del trabajo

Desarrollar investigación tendiente a resolver los problemas que plantea la *intensidad* del trabajo, con vistas a su reglamentación. Ello implica la precisión del concepto y plantea la necesidad de establecer una metodología para su cuantificación que, considerando las disparidades existentes entre empresas y ramas de distinta base técnica y métodos de producción, dé cuenta del fenómeno y permita establecer formas precisas para su correcta remuneración. En esta dirección, los resultados parciales de nuestra investigación apuntan ya a algunos problemas derivados de su manifestación, observados en nuestros estudios de caso.

2. El sistema de inspección del trabajo

Otro aspecto importante a retomar como línea de investigación se refiere al estudio sobre la *inspección del trabajo*. Es necesario analizar cómo funciona en realidad y cómo contribuye, sea a la aplicación de sanciones a patrones que violan las disposiciones laborales, sea a mejorar la propia LFT, a partir de las inspecciones y los reportes de los inspectores.

Este estudio debe realizarse también de manera comparativa, analizando cómo funciona en otros países la inspección del trabajo. En algunos, ésta corre por cuenta de los trabajadores, sin necesidad de intermediación de las autoridades laborales, lo que asegura de por sí un mayor control y eficacia de la inspección laboral. Claro que este problema siempre va asociado al grado de desarrollo y de educación de los propios trabajadores que permiten que este tipo de control sea ejercido por ellos mismos, lo que, en general, se expresa en el desarrollo de un fuerte movimiento sindical estructurado en federaciones, confederaciones y sindicatos de rama; capaces de negociar desde un nivel más amplio, sobre las condiciones del ambiente de trabajo.

3. Capacitación y adiestramiento

La *capacitación* hoy reviste una prioridad esencial para el trabajador, ya que le permite asegurar un cierto nivel salarial, elevando al mismo

tiempo su rendimiento dentro de la fábrica. Pero también está referida a su propia preparación más allá del aumento de su eficiencia en la producción, es decir, corresponde a la esfera de su propia formación y educación en la defensa de sus propios intereses como trabajador, ya sea individual o colectivamente, lo cual hace necesario analizar las experiencias en México sobre Capacitación de los trabajadores en los niveles señalados, así como en otros países.

4. Estudio comparativo de la legislación mexicana con la experiencia Internacional

De los resultados de nuestra investigación hemos observado que parte de los avances en materia de defensa y elevación de las condiciones de los trabajadores mexicanos, se derivan de las experiencias que se han desarrollado en otros países. Tal es el caso, por ejemplo, de la introducción del concepto de salario mínimo profesional, incorporada a la Ley Mexicana en el año de 1962, inspirándose en la Ley de Nueva Zelanda. Por esta razón, se hace conveniente realizar un *estudio comparativo de la Legislación Mexicana con la de otros países*, con vistas a incorporar los elementos más favorables existentes en éstos y que tiendan a mejorar las condiciones de los trabajadores mexicanos.

5. La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Otra línea de investigación debe estar orientada al estudio de los procedimientos para la determinación de la *participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas*.

Si bien es cierto que en el Capítulo VIII del Título Tercero de la LFT y en el "Manual sobre Participación y Reparto de Utilidades a los Trabajadores" se determina un amplio marco jurídico, hemos visto una serie de contradicciones en sus preceptos, que muchas veces están contrapuestos con aspectos de la LFT.

Esta investigación debe contemplar un análisis sobre los efectos en la modernización de las industrias que, en general, elevan los niveles de *productividad* (y ya no solamente de la intensidad) de los trabajadores, por lo que se deben establecer mecanismos que permitan cuantificar el aumento de la productividad y su repercusión en el aumento de los salarios y, por tanto, en el aumento de la participación de los

trabajadores en las utilidades de las empresas, ya que si bien existen estos mecanismos para la revisión del porcentaje y de los periodos de revisión, éstos, en general, no se hacen de acuerdo con la evolución que experimenta la economía.

6. La jornada laboral y los horarios de trabajo

Otra línea importante de investigación se refiere al estudio sobre distintos tipos de *horario de trabajo*, tales como horario flexible, que con sus distintas modalidades se han aplicado con mayor o menor éxito en otros países.

La creación de estos tipos de horario obedece a las condiciones particulares de los centros industriales y comerciales que acarrearán una serie de problemas, debido a la expansión urbana y que se reflejan en la insuficiencia del transporte en las llamadas "horas pico", así como en la prestación de servicios de urbanización y de seguridad social, lo cual hace necesario restar rigidez al horario de trabajo fijo, para que los trabajadores puedan disponer del tiempo necesario para cubrir sus propias necesidades que van más allá de la relación con su centro de trabajo.

En el caso de México, esto se presenta como una necesidad de primer orden, reconocida en el Plan Global de Desarrollo, donde se prevé la creación de corredores industriales y de puertos de altura, que constituyen grandes polos de concentración de corrientes migratorias lo que obliga, necesariamente, a considerar los elementos señalados más arriba en cuanto a la organización de los horarios de trabajo para evitar que el crecimiento desmesurado repercuta negativamente para los trabajadores.

En el caso de las grandes concentraciones como el Distrito Federal y su zona metropolitana; la ciudad de Guadalajara y la de Monterrey, etc., estos problemas son una realidad, y desde el punto de vista de la economía nacional implican una grave pérdida de horas-hombre por el problema del transporte y los servicios urbanos. De acuerdo con los datos del Plan de Desarrollo Urbano del Distrito Federal, de COVITUR, de la Dirección General de Policía y Tránsito, del DDF y de la Cámara de Comercio de la ciudad de México, el grado de concentración de vehículos en la ciudad de México provoca que la velocidad promedio en el área urbana sea menor a 20 kilómetros por hora, siendo los horarios críticos de las 7 a las 9 y de las 14 a las 20 horas,

que coinciden, en términos generales, con los horarios de entrada y de salida de la mayor parte de los trabajadores de la industria, el comercio y los servicios, provocando una pérdida de tres millones 146 mil horas-hombre-día.

Por el lado de los trabajadores, la utilización cada vez mayor de su tiempo en el transporte hacia sus centros de trabajo, implica restarle tiempo a otro tipo de necesidades y actividades que son fundamentales para su reproducción. Además, dadas las condiciones del transporte, el trabajador sufre un desgaste antes de entrar a laborar, el cual se incrementa una vez que ha cubierto su jornada laboral.

Capítulo VI. Bibliografía por temas

Jornada de trabajo

Revistas

— “Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros”, en *Reseña Laboral*, STPS, Vol. I, No. 2, México, junio de 1973, p. 9. (0.164).*

Contenido: Destaca las demandas del Sindicato en su Anteproyecto de Contrato Colectivo. Entre las más relevantes tenemos: semana de cuarenta horas; 15 por 100 de aumento salarial; etc. Nos interesa particularmente los referidos a la reducción de la jornada, su relación con el sistema de turnos y sus repercusiones en las categorías de trabajo.

— “La jornada de cuarenta horas. Demanda obrera desde la expropiación”, en *Reseña Laboral*, Vol. I, No. 4, México, agosto de 1973, p. 11. (0.180).

Contenido: Firma del Contrato Colectivo (12 de julio) de Petróleos Mexicanos. Se otorga la semana de cuarenta horas; la creación de una Comisión Mixta de Productividad que elabore un programa que eleve la productividad

* Corresponde a la ubicación del artículo en el Centro de Documentación de CIDAMO, bajo el sistema OASIS.

de los trabajadores, etc. Por otra parte, otorga un aumento salarial del 10.5 por 100 y nivelación de los salarios de los obreros de la capital con los de las zonas norte y sur.

El artículo plantea el origen de la semana de cuarenta horas; los criterios para su establecimiento; las características que asume la disminución de la jornada de trabajo y sus efectos en la productividad por empresa o rama. Esto es importante para nosotros, sobre todo en lo que concierne a la modificación de los salarios y de los grados de calificación del trabajo en el conjunto de las empresas.

— “Contratación Colectiva”, en *Ibidem*, p. 12. (0.181).

Contenido: Las resoluciones de 16 Convenios sobre Revisión y uno sobre firma de Contrato Colectivo. Seis de los contratos revisados corresponden al Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana; ilustra, además, la instauración de la semana de 42 horas, con dos días de descanso continuo, para el Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, Petroquímica, Carboquímica, Similares y Conexos de la República Mexicana.

— “Sesión del Consejo de la Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio”, en *Reseña Laboral* No. 5, Vol. I, México, septiembre de 1973, p. 4. (0.192).

Contenido: Plantea, en términos generales, la situación económica de México, las demandas laborales y las soluciones respectivas de estas problemáticas. Un aspecto que nos interesa se relaciona con la semana laboral de 40 horas. Además se plantean los problemas que surgen al respecto y se hace un breve esbozo acerca de los antecedentes de esta forma de la jornada laboral.

— “Contratación Colectiva”, en *Reseña Laboral* Vol. III, No. 6, México, octubre de 1975, p. 14. (0.349).

Contenido: Informa acerca de la revisión de 21 convenios durante el mes de septiembre. Entre las demandas más importantes de los trabajadores, además de los aumentos salariales, se obtuvo en Bodegas Rurales de CONASUPO, SA de CV, la jornada de 40 horas con dos días de descanso con pago de salario íntegro. Además de este logro, en Cementos Veracruz, SA, se aumentó la prima de producción por tonelada de cemento salida de la fábrica. Consideramos que los resultados de estos convenios nos permiten ilustrar las relaciones que se establecen entre condiciones salariales, categorías de trabajo, sistemas de turnos y productividad.

— “IV Congreso Nacional Ordinario de la COR”, en *Reseña Laboral* Vol. III, No. 8, México, diciembre de 1975, p. 21. (0.3549).

Contenido: El Congreso se pronuncia por la disminución de la jornada de trabajo como un medio para incrementar la productividad y para que los trabajadores estén en condiciones de elevar sus niveles culturales y de vida. De aquí derivamos su importancia.

— “Incorporación de trabajadores domésticos al Seguro Social”, en *Reseña Laboral*, Vol. II, No. 4, agosto de 1974. (0.274).

Contenido: Contiene revisiones contractuales en varias empresas; referencia a la reducción de la jornada de trabajo en SNTAS a 48 horas en “Marriot International Services de México, SA”. La referencia es útil para analizar el proceso desigual de reducción de la jornada de trabajo. Casos que pueden caer dentro de la jurisprudencia.

— “Contratación Colectiva”, en *Reseña Laboral*, Vol. III, No. 3, México, julio de 1973. (0.171).

Contenido: Referencia a la reducción de la jornada de trabajo a 42 horas, en la empresa “Guanos y Fertilizantes de México, SA”, lograda por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Química, Petroquímica, Carboquímica, Similares y Conexos de la República Mexicana. Dentro de nuestra investigación está ligada a las modificaciones de la “jornada legal” en distintas ramas que, particularmente, presupone presentan una alta composición orgánica del capital; este fenómeno nos permite analizar e introducir el concepto de “jornada máxima real” por rama o por empresa, atendiendo básicamente a su nivel tecnológico, a su productividad e intensidad.

— “Condiciones de vida y de trabajo”, en *Reseña Laboral*, Vol. I, No. 3, México, julio de 1973. (0.176).

Contenido: Estudio sobre el proceso de reducción de la jornada de trabajo en Europa y los Estados Unidos, así como de diferentes modalidades de horarios adoptados en los casos de reducción. Señala vías de reducción de la jornada de trabajo sea a través de acuerdos en la contratación colectiva o bien, vía legislación o en algunos casos bajo ambos métodos. Estudios sobre la jornada de trabajo en varios países y condiciones generales que permiten la reducción de la jornada dependiendo de la productividad y condiciones generales de la economía.

— “Contrato-Ley de la Industria de la Transformación del Hule”, en *Reseña Laboral*, Vol. II, No. 12, México, abril de 1975, p. 25. (0.298).

Contenido: Referencia a negociaciones en torno al Contrato-Ley de la Industria de la Transformación del Hule; cláusulas sobre pago de horas extras; carga de trabajo; destajos; cambios de labores; etc. El Contrato-Ley de la Industria Hulera, en algunos aspectos, sienta precedentes relacionados con nuestro tema de investigación, tales como la jornada de trabajo, la carga de trabajo, las retabulaciones, etcétera.

— “Revisión Salarial del Contrato-Ley de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras”, en *Reseña Laboral* Vol. III, No. 2, México, mayo de 1975, p. 13. (0.308).

Contenido: Relación de cláusulas modificadas e incluidas en la revisión del Contrato-Ley. Mención de la reducción de la jornada a 40 horas. Casos que forman parte de la jurisprudencia en materia de reducción de la jornada de trabajo y cargas de trabajo e intensidad. Esta industria resulta en particular interesante en la medida en que experimenta un proceso de modernización que la lleva —suponemos— tanto a la reducción de la jornada por la elevación de la productividad, así como a despidos masivos, por lo que ha sido interés del sindicato intervenir en la regulación de las modificaciones y de la modernización de todas las ramas de la industria.

— “Revisiones Salariales de los Contratos-Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y de Fibras Duras”, en *Reseña Laboral* Vol. III, No. 2, México, junio de 1975. (0.324).

Contenido: Relación de modificaciones en la revisión de los respectivos contratos. Al igual que en el caso anterior, el Contrato-Ley adquiere interés en materia de jurisprudencia.

— Teresa Mattos y Mariana Carvalho, “Efeitos da superexploração sobre a classe operária”, en *Brasil Socialista* No. 3, Nouvelles Editions Populaires, Brasil, julio de 1975. (0.5050).

Contenido: Análisis de las condiciones de superexplotación de los trabajadores brasileños en las regiones de Río de Janeiro y São Paulo. El análisis teórico de la legislación laboral a partir de 1964, lo fundamentan las

autoras con estudios estadísticos y elaboración de gráficas que les permiten comprobar su hipótesis central: la caída del salario real en el periodo 1958-1973 y el consiguiente deterioro de vida de los trabajadores. Se estudian aquí las formas de prolongación de la jornada laboral y las características de la intensidad del trabajo para destacar sus efectos en los salarios a partir de las condiciones de producción.

Ante la situación de debilidad, atomización y desunión del movimiento obrero, éste adoptó dos vías —según las autoras— para defenderse de la caída de los salarios en Brasil: el aumento del número de asalariados en la familia trabajadora y el recurso de las horas extras de trabajo. Es sobre este resultado que se ubica el trabajo de la mujer y el menor y se analizan las condiciones de reproducción del trabajador: vivienda, salud, accidentes de trabajo, transporte y alimentación.

— Echeverría, Luis, “Una auténtica política laboral”, en *Testimonios de la Política Social* No. 5, México, septiembre de 1973, p. 1. (0.189).

Contenido: Criterios acerca de la disminución de la jornada de trabajo; condiciones bajo las cuales tiene lugar dicha disminución; los beneficios que acarrea este hecho para el trabajador y la relación que el hecho guarda con el progreso tecnológico. Nos interesa en tanto establece la relación: disminución de la jornada laboral/productividad en el trabajo.

Sistema de turnos

Revistas

— “Contratación Colectiva”, en *Reseña Laboral*, Vol. III, No. 6. México, octubre de 1975, p. 15. (0.349).

Contenido: El logro de las demandas de los trabajadores de “Cementos Veracruz, SA” ilustra la íntima relación que existe entre el salario, la productividad y el sistema de turnos, al acceder la empresa a aumentar la llamada prima de producción por tonelada de cemento salida de la fábrica (lo que presupone que ésta ha sido vendida) a \$ 3.85 y la de envasamiento por tonelada excedente de las 100 normales por turno, en 50 centavos. Sería interesante que los trabajadores, al incrementar sus ritmos de trabajo (intensidad), para obtener un mayor tonelaje y, por ende, una cantidad mayor de dinero por concepto de prima de dicha producción, exigieran el pago de la prima en términos de volumen bruto de producción, independientemente de que ésta haya sido vendida o no.

— “Convenio. La Industria Textil del Ramo de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas”, en *Reseña Laboral*, Vol. IV, No. 1, México, mayo de 1976, p. 110. (0.372).

Contenido: Reglamentación del trabajo a destajo, el pago de vacaciones y el establecimiento del pago de las vacaciones. Se establece el criterio para la obtención de la planta de los trabajadores de turno temporal que presten sus servicios durante 21 meses y el caso de aquellos trabajadores que hayan adquirido su planta, al ser suspendido el tercer turno; todo esto conforme a las necesidades de la empresa. Este último punto es de suma importancia dado que existe el proyecto de modernizar las empresas de la industria textil, proceso de modernización que trastorna el conjunto del proceso de trabajo y, por ende, tiende a redefinir tanto los puestos y grados de calificación como el sistema de turnos y los tipos remunerativos.

— “Consideraciones en torno al trabajo nocturno”, OIT, en *Reseña Laboral*, Vol. I, No. 7, México, julio de 1977.

Contenido: Análisis de los efectos del trabajo nocturno sobre la salud, así como los efectos sobre los trabajadores en el plano social. El estudio interesa para analizar cómo aun la mera ejecución de una jornada nocturna trastorna algunos aspectos de la vida de los trabajadores, sin considerar el caso en que por necesidades de la empresa un trabajador tenga que laborar dos jornadas continuas. Es interesante cuando este problema se enfoca a las transformaciones del ambiente de trabajo y en los cambios que afectan la referencia del tiempo que delimita los turnos diurno, nocturno y mixto.

Salarios

Documentos

— Texto íntegro del *Capítulo Trabajo*, inserto en el Informe Complementario anexo al V Informe de Gobierno de José López Portillo, en *Documentos Cívicos de los Trabajadores* No. 17, Congreso del Trabajo, México, 1981, pp. 7-10, (sin clasificar).

Contenido: Criterios para la determinación de los salarios mínimos. Disminución de las diferencias salariales entre las distintas zonas económicas del país (de 28 existentes en el pasado se redujeron solamente a 8 en 1981). Igualación de los salarios mínimos del campo y los generales urbanos.

Por otro lado, informa acerca de los aumentos de los salarios a los trabajadores al servicio del Estado y a los haberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Contiene, además, la tabla de rango de sueldo presupuestal conforme al catálogo de empleos y el incremento absoluto mensual.

— “Salario”, en “Tesis importantes sustentadas por la Cuarta Sala”, s/a. STPS, México de 1978, p. 63. (0.2393).

Contenido: Distingue la definición de salario de la de sueldo, en base al contenido de la cláusula primera del CCT que rige las relaciones obrero-patronales entre el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social. Lo relevante de esta tesis es que amplía considerablemente el concepto *salario* y *sueldo*, para la determinación del 25 por 100 de vacaciones a que tiene derecho el trabajador. El criterio aquí utilizado es que las percepciones económicas que los trabajadores obtienen por sobresueldo, por el alto costo de la vida, por ayuda de renta, antigüedad, jornada discontinua, etc., las obtienen en virtud de un trabajo realmente desempeñado, por lo que debe considerarse como salario en determinación de la prima vacacional del 25 por 100. Se dice que esto está acorde con lo dispuesto en el artículo 84 de la LFT. Es oportuno preguntarnos, a propósito de esta tesis, si este mismo criterio que se utiliza en la definición de lo que es el salario, no debería considerarse también en la determinación del porcentaje de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas donde, precisamente, se excluye el concepto salario de las percepciones económicas mencionadas, quedando solamente como criterio el salario nominal.

Revistas

— “El salario (en el marxismo y en la legislación laboral)”, Pinto Quintero, Marco Antonio, en *Ciencia y Universidad* No. 1, Culiacán, s/f. El estudio se refiere al año 1973. (0.5072).

Contenido: Es un análisis sobre los criterios que privan en la fijación de los salarios mínimos. Contiene un capítulo dedicado a las “Protecciones y privilegios legales del salario”. Además ubica la cuestión de las “percepciones diferidas”, la “escala móvil de salarios”, y “opiniones de algunos autores mexicanos sobre el salario”.

— “Estudios. La fijación de los salarios mínimos”, Laurent Berganga, Luis, en *Reseña Laboral*, Vol. I, No. 5, septiembre de 1973, p. 24. (202).

Contenido: Análisis histórico de la legislación de los criterios que intervienen en la fijación de los salarios mínimos.

— “Salarios mínimos, Bienio 1974-1975”, en *Reseña Laboral* Vol. I, No. 48, México, diciembre de 1973, p. 6. (0.216).

Contenido: Los elementos que se consideran para la fijación de los salarios mínimos en el periodo.

— *Reseña Laboral* Vol. I, No. 10, México, febrero de 1974. (0.225).

Reseña Laboral Vol. II, No. 11, México, febrero de 1975. (0.283).

Reseña Laboral Vol. III, No. 2, México, febrero de 1975. (0.323).

— *Minero*, Órgano del Sindicato de Trabajadores Minero-Metalúrgicos de la República Mexicana, No. 42, México, diciembre de 1978. (0.4011).

Contienen relación de revisiones salariales en distintos sindicatos nacionales y de empresa. Nos permite analizar de qué manera se realiza la contratación del salario, así como la retabulación de distintas categorías.

— *Reseña Laboral*, Vol. II, No. 12, México, abril de 1975.

Contenido: Relación sobre revisión contractual del Contrato-Ley de la Industria de la Transformación del Hule. En general los Contratos-Ley tienen elementos de jurisprudencia sobre distintos aspectos de la contratación y de las condiciones de trabajo, en este caso sobre el salario.

Valor de la fuerza de trabajo

Libros

— *Una aproximación al valor de la fuerza de trabajo en México*, tesis, UNAM, Víctor M. Escobar, Abel Jiménez y Guillermo Farfán, México, 1980. (0.2118).

Contenido: Análisis y metodología para la determinación del valor de la fuerza de trabajo; importancia de su determinación como elemento de la fijación del salario. Aunque no es un elemento central de la investigación, el valor de la fuerza de trabajo está contemplado dentro de la encuesta y

tiene relación en lo referente a los requerimientos mínimos que deben cubrir el salario.

— *La superexplotación del trabajo en la industria mexicana: estudios de caso*, Sánchez Kim et al. Tesis, mimeo. México, 1975. (0.5083).

Productividad

Revistas

— “Aumento de la productividad”, en *Testimonios de Política Social* No. 5, Echeverría Alvarez, Luis, Cap. de Política Social de su Tercer Informe de Gobierno ante el Congreso de la Unión el 1º de septiembre de 1973, STPS, p. 3.

Contenido: Establece la diferencia sustancial entre el incremento de la productividad debido a cambios tecnológicos etc., y el incremento de la intensidad por el simple incremento de la carga de trabajo que aumenta el desgaste del trabajador. Aquí se considera el primer procedimiento como un mecanismo de defensa del salario.

— “IV Congreso Nacional Ordinario de la COR”, en *Reseña Laboral* Vol. III, No. 8, México, diciembre de 1975, p. 21. (0.359).

Contenido: El pronunciamiento del Congreso por la “reducción de la jornada de trabajo” como “medio” para aumentar la productividad que más adelante se define como “la capacidad del sistema para generar bienestar compartido”.

Productividad-Reparto de Utilidades

Revistas

— “Nuevo reglamento para el reparto de utilidades”, en *Reseña Laboral* Vol. III, No. 2, México, junio de 1975. (0.321)

Contenido: Disposiciones y adiciones para la determinación de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y los mecanismos adecuados para la formulación de las objeciones al monto de la participación.

— “Aspectos económicos y jurídicos del nuevo sistema de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas”, Farías, Urbano y Suárez A. en *Cuadernos de Trabajo* No. 6, STPS, Serie Economía, México, s/f. (0.544)

Contenido: Estudios relacionados con las implicaciones jurídicas y económicas derivadas de las modificaciones a las disposiciones sobre el reparto de utilidades.

Documentos

— Manual sobre Participación y Reparto de Utilidades a los Trabajadores, STPS, México, septiembre de 1980.

Contenido: 1ª. Parte: Preceptos legales aplicables a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. 2ª. Parte: Aplicación de las normas legales en la participación de las utilidades a los trabajadores. El interés del análisis del documento radica en criticar una serie de supuestos en lo que se refiere a los conceptos de salario, día trabajado, jornada máxima legal, etcétera.

Reparto de Utilidades

Revistas

— “Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas. Reforma a la LFT”, en *Reseña Laboral* Vol. IV, No. 2, México, junio-diciembre de 1976, p. 28. (0.379)

Contenido: Reconsideración de los criterios para la interpretación del reparto de utilidades a los trabajadores y establecimiento del porcentaje de participación. (8 por 100.)

— “Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas”, Alvarez Frisciones, Alfonso, en *Reseña Laboral Ibidem*, pp. 284-300. (0.398)

Contenido: Análisis histórico-jurídico. Retomamos este estudio para ampliar nuestros criterios sobre todo en lo que concierne a la definición de salario como elemento que interviene en el reparto de utilidades.

— “Conceptos básicos sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas”, en *Reseña Laboral* Vol. I, No. 2, México, febrero de 1977, p. 17. (0.420)

Contenido: Precisa los siguientes conceptos: utilidad, salario, renta gravable, etc., que nos sirve para tener una visión más clara desde el punto de vista legal, de los criterios que se toman en la determinación de la utilidad y por consiguiente en la proporción de reparto de esa utilidad para los trabajadores.

Intensidad del Trabajo

Revistas

— “Estados Unidos: experiencias en materia de horarios flexibles mayores beneficios para los gobiernos”, sección “Crónicas Internacionales”, en *Reseña Laboral* Vol. I, No. 2, México, febrero de 1977, p. 59. (0.429)

Contenido: Antecedentes, experiencia y desarrollo del “tiempo flexible” cuyo objetivo es “mejorar la productividad y la calidad de la vida en el trabajo”. Este sistema de trabajo se originó en 1968 en una empresa aeronáutica alemana a raíz de los congestionamientos de tránsito y de sus repercusiones en el tiempo total de trabajo en la fábrica. Nos interesa el tiempo “flexible” en la medida en que guarda una estrecha relación con la intensidad del trabajo, la productividad, las horas extras y los problemas de congestionamiento que, en el caso de México, adquieren enormes proporciones y consecuencias sociales de grandes dimensiones.

— “La reproducción de la fuerza de trabajo y la salud”, Windierckx-sens, en *Revista Centroamericana de Economía*, enero-mayo de 1968, UNAH, p. 99. (0.2280)

Contenido: De este importante estudio nos interesa, particularmente, el problema de la constante aceleración de los ritmos de trabajo por efectos de la automatización y las repercusiones que esto acarrea en la salud de los trabajadores; además, las relaciones que establece entre los obreros calificados, semicalificados y no calificados, a nivel de “cuadros de salud” basado en su teoría de la diferenciación de la clase y su reproducción a nivel de fracciones.

— “Reglas generales de modernización de la industria textil de la rama de la lana”, en *Revista Mexicana del Trabajo*, Tomo III, No. 1, México, enero-marzo de 1980, p. 183. (0.3550)

Contenido: Reglas que se tendrán que observar para el establecimiento de las cargas de trabajo (. . . “suma total de tiempos que dentro de la jornada ordinaria ocupe cada trabajador en la ejecución de las funciones que se le asignen, para la atención de las máquinas o unidades de trabajo”. . .) de las industrias “modernas o modernizantes” de este ramo. Establece las relaciones entre los salarios, la intensidad del trabajo y la calificación correspondiente, sobre la base de cálculos prácticos y matemáticos que cuantifican en tiempo y dinero las cargas de trabajo. Esto es de suma importancia puesto que refleja la necesidad de que la intensidad del trabajo (carga de trabajo) sea legislada no solamente a nivel de una rama, sino en el conjunto de las ramas de la industria y los servicios.

Capacitación

Documentos

— López Portillo, José, texto íntegro del *Capítulo Trabajo*, inserto en el Informe Complementario anexo al V Informe de Gobierno en *Documentos Cívicos de los Trabajadores* No. 17, Congreso del Trabajo, México, 1981, p. 15.

Contenido: Relación existente entre productividad y capacitación. Informa acerca de los resultados cuantitativos del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, así como del funcionamiento y estructura de este sistema.

Revistas

— “Reunión de la Comisión Nacional Tripartita”, en *Reseña Laboral* Vol. I, No. 2, México, junio de 1973, p. 7. (0.161)

Contenido: Importancia de la creación de un Sistema Nacional de Capacitación de mano de obra que establezca los mecanismos de dos tipos: para trabajadores incorporados a la planta y para los trabajadores considerados de tipo “prelaboral”.

— “La capacitación para el trabajo industrial dentro de la industria y la experiencia internacional”, Domínguez, Jorge, en *Reseña Laboral* Vol. I, No. 2, México, junio de 1973, pp. 17-20. (0.167)

Contenido: Análisis de la experiencia internacional más relevante en el terreno de la capacitación para el trabajo. Ilustra la manera en que los países de la OCDE han desarrollado e implementado “la capacitación o entrenamiento dentro de la industria” (Training Within Industry-TWI). En seguida propone la implementación de este sistema en México, destacando las ventajas y critica el hecho de que la educación no se vincule a la estructura de la industria como ha sucedido en otros países.

— “Protección del menor”, en *Reseña Laboral* Vol. I, No. 5, México, septiembre de 1973, p. 12. (0.196)

Contenido: Características de la capacitación del menor entre 14 y 16 años y su relación con el empleo productivo.

— “Resolución de México sobre la Formación Profesional y Aprendizaje”, en *Reseña Laboral*, Vol. I, No. 8, México, diciembre de 1973, p. 12. (0.223)

Contenido: Relación del proceso de formación y aprendizaje dentro del proceso de industrialización. Plantea la necesidad de que aquel proceso sea llevado a cabo a escala nacional mediante un Plan; objetivos sociales y económicos; la necesidad de la coordinación internacional; características en el plano concreto de la formación profesional, y problemas particulares de la formación.

— “Contratación Colectiva”, en *Reseña Laboral*, Vol. III, No. 4, México, agosto de 1975, p. 35. (0.333)

Contenido: Estrecha vinculación del Instituto Nacional de Capacitación de la Industria Azucarera con la empresa y el incremento de la productividad. Además, destaca los objetivos de la capacitación.

Por otro lado, la finalidad de la expedición de la Ley Federal de Formación Profesional y su vinculación con el adiestramiento por ramas de la industria que incluiría cooperación entre las empresas, investigación tecnológica y programación de recursos humanos.

— “Suecia. La enseñanza secundaria. Capacitar para el Trabajo”, en *Reseña Laboral*, Vol. I, No. 2, México, febrero de 1977, p. 54. (0.429)

Contenido: Destaca la experiencia sueca en materia de formación laboral en un sistema integral de enseñanza que vincula, en un mismo ciclo, el bachillerato de Humanidades y las escuelas de artes y oficios a nivel de secundaria. Proporciona datos y resultados concretos a partir de 1968.

— “Educación obrera y formación sindical en México, Gilles, Hermet y Macías, José Luis, *Cuadernos Laborales*, No. 11, México, 1979. (0.2486)

Contenido: Basado en estudios concretos y en entrevistas, pero bajo un enfoque basado en el movimiento obrero oficial, los autores destacan la evolución de la formación sindical y la educación obrera en nuestro país a partir de 1962, fecha de la creación del Instituto de Educación Obrera de la CTM.

— “Dimensiones generales de la formación sindical y la Educación Obrera I”, Hermet, Gilles y Macías, José Luis, en *Revista Mexicana del Trabajo*, Tomo III, No. 1, México, enero-marzo de 1980, p. 15. (0.3545)

Contenido: Resultados de la investigación sobre educación obrera y formación sindical en México. (0.2456).

— *Ibidem*: “Necesidad de reglamentar la capacitación de los trabajadores al servicio del Estado”, López Mercado, Salvador, p. 83. (0.3548)

Contenido: A partir de un análisis estadístico de la evolución de la población mexicana, el autor aborda la problemática de los deficientes niveles de escolaridad de la mayoría de la población y su determinación frente al problema de la insuficiencia de la mano de obra calificada que requiere el desarrollo integral del país. Este enfoque nos interesa, sobre todo por lo que destaca en cuanto a la capacitación de los trabajadores al servicio del Estado en el contexto del marco jurídico.

Categoría o puesto de trabajo

Revistas

— “Convenio por el que se da por revisado el Contrato-Ley de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras de la República Mexicana, así como las Actas de la Gran Comisión de Contratación y Tarifas”, en *Reseña Laboral*, Vol. IV, No. 2, México, julio-diciembre de 1976, p. 325.

Contenido: Se crea una Comisión Mixta con el objeto de elaborar las tarifas de plantas desfibradoras y fábricas de fieltros y las de “servicios varios” y “empleados de oficina”. Se establece la relación que debe existir entre los puestos de trabajo y las tarifas correspondientes. Esta es una muestra

de los cambios que introduce el movimiento de los puestos de trabajo y los salarios, derivados de la dinámica del proceso de trabajo.

Documentos

— “Tesis importantes sustentadas por la Cuarta Sala”, STPS, México, 1978, p. 17.

Contenido: En referencia al “Instituto Mexicano del Seguro Social, Categoría en el procedencia de la acción para obtenerla”, la Sala establece que “ningún trabajador podrá desempeñar labores distintas a las que corresponde a su nombramiento o categoría”, tesis importante que destacamos en la correlación que debe existir entre salario-categoría y función.

Horas extras

Revista

— “Contratación Colectiva”, en *Reseña Laboral*, Vol. III, No. 8, México, diciembre de 1975, p. 17. (0.357)

Contenido: De este informe sobre revisión bianual de 16 convenios del CCT, destaca por su importancia en nuestro tema lo referente al pago de las horas extraordinarias por parte de la Compañía Embotelladora Peninsular, SA, del tiempo determinado por el trabajador en los cursos de Capacitación cuando se imparten fuera de la jornada.

Documentos

— “Tesis importantes sustentadas por la Cuarta Sala”, STPS, México, 1978, pp. 47 y 49. (0.2393)

Contenido: La sala sustenta que el pago de horas extraordinarias conforme a la Ley no forman parte del salario por concepto de indemnización. Nos interesa este punto en la medida en que muestra cómo, tratándose de ciertos derechos de los trabajadores que contribuyen a mejorar sus ingresos, como la participación en las utilidades de las empresas y la indemnización, al salario se le define de una manera restringida, no apegándose al sentido amplio del artículo 84 de la LFT. Estas ambigüedades en la definición de salario para diferentes preceptos siempre van en perjuicio del trabajador.

De aquí, la necesidad de acuñar un concepto no sólo único, sino además lo más amplio y claro posible para no dar lugar a interpretaciones equívocas.

Libros

- *Ley Federal del Trabajo*, 3a. edición actualizada, incluye reformas que entran en vigor el 1º de mayo de 1980, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1980.
- Molina O., Iván, Hernández M., Fco., *El proceso de consumo de la fuerza de trabajo del obrero ferrocarrilero*, Tesis, UNAM, México, 1981.
- Korsch, Karl, *Lucha de clases y derecho del trabajo*, cap. 1, Ariel, Barcelona. España, 1980.
- Marini, Sotelo y Arteaga, "Proceso de trabajo, jornada laboral y condiciones técnicas de producción", en *Teoría y Política* No. 4, México, abril-junio de 1981. Juan Pablos.
- Sotelo V., y Arteaga G., *El proceso de trabajo y las formas de prolongación de la jornada laboral: estudios de caso*, Tesis, UNAM, México, 1980.
- Marini, Ruy Mauro, *Dialéctica de la dependencia*, Era. México, 1973.
- Velazco, Enrique, *Introducción al derecho del trabajo*, Blume.
- Spagnolo A., Murga A., y Gutiérrez E., *Lineamientos teorico-metodológicos para la investigación del movimiento obrero*, Cuadernos de CIDAMO No. 2, México, 1980.
- Marx, Carlos, *El Capital*, t. I, Fondo de Cultura Económica, México, 1974.

Publicaciones de la UCPEET

Serie Cuadernos Laborales

1. Lo individual y lo colectivo en la formación general y profesional de los trabajadores en México. Ensayo comparativo internacional. 1977
2. Necesidades de formación profesional en la industria de la transformación. 1978
3. Relaciones industriales y formación profesional. 1978
4. Actitudes de los sectores empresarial, sindical y obrero frente a la formación profesional. Informe preliminar. 1978
5. Necesidades de capacitación en la industria de la transformación. 1978
6. Capacitación externa. 1978
7. El cooperativismo en México. 1978