

Análisis de la productividad en la reducción de la semana laboral a 40 horas



Dr. Carlos Olivares Leal

Es innegable que la toma de decisiones como lo es la implantación de la semana laboral de 40 horas, requiere de un Estudio a fondo sobre las consecuencias, ventajas y desventajas, que traería esta decisión.

Este estudio puede tardar varios años, tal es el caso de las Naciones Europeas.

El desarrollo de esta Investigación se hará basándose en los antecedentes Históricos de México y de otros países. Se presentará un análisis de su repercusión en el medio laboral, en la empresa y en la comunidad, a la vez se señalará cuáles son las ventajas y desventajas de su implantación.

Antecedentes históricos de la reducción de la jornada laboral a 40 horas.

a).- La Gran Tenochtitlan.

En la gran Tenochtitlan se tenía establecida la forma de trabajo ejecutado, conocida como artesano.

b).- La Nueva España.

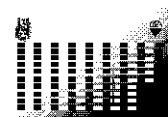
Después de la conquista de la Gran Tenochtitlan por Hernán Cortés, se le llamó la Nueva España de 1531 a 1821 en que se consumó nuestra indepen-

dencia. Durante estos 300 años, gobernó primero Hernán Cortés con carácter de Capitán General, le sucedieron en el poder dos Audiencias y a partir de 1535 gobernaron 63 Virreyes. Las formas de trabajo en este periodo fueron:

- 1.- La encomienda (fórmula de explotación humana muy parecida a la esclavitud).
- 2.- La ordenanza de gremios (al establecerse nuevas industrias y para consolidar su estabilidad) en 1524 surge la ordenanza de Herrero, 1546 la de Bordadoras, 1575 la de Carpinteros y Albañiles, etc.
- 3.- El obraje en 1600 el régimen colonial reglamenta la Industria Familiar. (sirvientes, trabajadores voluntarios).

La Primera Huelga, 22 agosto de 1582.

No es una huelga como se entiende en la actualidad pero presenta puntos de semejanza. Fue un acuerdo colectivo de abandonar el trabajo a causa de los salarios bajos. Esto sucedió con los músicos de la Catedral de México en 1582, que se enfrentaron a la más alta autoridad eclesiástica que fácilmente podía haber conminado a trabajar bajo el precepto de Santa obediencia o seguir el camino de acusarlos al Santo Tribunal por conspirar contra la religión, esto no sucedió y se les aumentó el salario a los filarmónicos.



La Segunda Huelga, 1776.

En 1776, una modificación en salarios de los obreros de las Minas de Pachuca y Real del Monte provoca el descontento y la agitación enfrentándose a sus explotadores; sus anhelos son ahogados por el Virrey Carlos Francisco Croix, autor de la frase "Que los súbditos estaban para obedecer y callar, y no para discutir las leyes".

c) México Independiente.

En 1853 nacen las primeras Sociedades mutualistas, las de Socorros Mutuos, las Fraternidades y las Hermandades.

En julio de 1868 los trabajadores de la Fábrica Hilados y Tejidos de Tlalpan, hacen uso del derecho de huelga en defensa de sus intereses de clase y brotan las Sociedades Cooperativas en todo el país.

El 16 de septiembre de 1872 los diversos núcleos de obreros organizados en Cooperativas forman "Círculo de Obreros en México" —que viene hacer la primera Central de trabajadores Mexicanos—

De agosto de 1874 a enero de 1875, se dio la histórica huelga de los 5 meses de los trabajadores mineros de Pachuca y Real del Monte, mediante la cual se logran prestaciones para el trabajador mexicano.

En mayo de 1877 los obreros textiles de Tlalpan decretan el movimiento de huelga con la cual ganan reducción de jornada de trabajo de 14 a 12 horas, de labor diaria.

Los hermanos Flores Magón, Ricardo, Enrique y Jesús, en agosto de 1900, editan el 1er. número del periódico "Regeneración", donde se inicia la cruzada liberal que gesta la revolución y forja el movimiento obrero mexicano.

El primer Congreso Liberal tiene lugar el 5 de febrero de 1901 en San Luis Potosí, y el 28 de septiembre de 1905 en Saint Louis Missouri, se constituye la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tiene gran trascendencia para el proletariado mexicano, por su enlace y directa intervención en los sucesos de Cananea en Sonora en 1906 y Río Blanco, Veracruz en 1907.

Huelga de Cananea- El 1o. de junio de 1906, los trabajadores de The Cananea Consolidated Cooper, Co. (oversight) se declaran en huelga bajo el grito unánime "cinco pesos de salario mínimo, ocho horas de trabajo, viva México".

Primera Organización Industrial Patronal.

En septiembre de 1906, los industriales propietarios de las Fábricas de Hilados y Tejidos de Puebla y Tlaxcala se organizan en el "Centro Industrial Mexicano". En esta Sociedad Patronal se afilian 93 Fábricas de todo el país y en noviembre de ese año imponen su Reglamento a los trabajadores.

CREACION DE LA CASA DEL OBRERO.- Se realizó el 22 de septiembre de 1912 siendo el Centro de Divulgación de ideas de reivindicaciones proletarias, conociéndose a partir del 1o. de mayo de 1913 como **CASA DEL OBRERO MUNDIAL**, día en que se conmemora por primera vez en México a los Mártires de Chicago que se sacrificaron en aras de la jornada laboral de 8 horas.

SE ENFRENTAN AL USURPADOR VICTORIANO HUERTA, con esta conmemoración, presentándole a la Cámara de Diputados su petición de reducción de la jornada laboral a 8 horas.

Artículo 123.

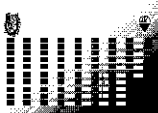
ARTICULO 123.- El 23 de enero de 1917 es aprobado el Artículo 123 por el Congreso Constituyente y pasa a formar parte del texto de la Constitución promulgada el 5 de febrero de 1917.

En 1918 constituye la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM).

En 1921, nace la Confederación General de Trabajadores (C.G.T.)

Proyectos de creación de la Ley Federal del Trabajo.

En 1925 el líder de la CROM Luis N. Morones



presenta al H. Congreso de la Unión el proyecto de código del trabajo el cual es rechazado.

En 1929 el presidente de la República Emilio Portes Gil presenta al H. Congreso de la Unión el proyecto de Código Federal de Trabajo la cual se rechaza.

En 1931 el Lic. Aaron Sáenz, Secretario de Industria y Comercio y Trabajo presenta al H. Congreso de la Unión el Proyecto de Ley Federal del Trabajo el cual es aceptada y entra en vigor el 18 de agosto de 1931 (los coautores de esta ley son los Lic. Eduardo Suárez, Lic. Aquiles Cruz, el Lic. Cayetano Ruiz García y el Lic. Octavio Mendoza).

Un grupo de Sindicatos se separa de la CROM el 25 de Febrero de 1929, y se constituye la Federación Sindical de trabajadores del D.F. Los fundadores son Fidel Velázquez, Fernando Amilpa, Jesus Yuren, Alfonso Sánchez Mandariaga y Luis Quintero (el Lic. Alfonso Amayo los designó como los 5 lobitos).

El 4 de mayo de 1932 se realiza la convención local de Agrupaciones Obreros y Campesinos del D.F., su programa señalaba la adopción de la Jornada Laboral de 6 horas, y la Libre emigración como medio de reducir la desocupación. Se constituye **LA CONFEDERACION GENERAL DE OBREROS Y CAMPESINOS DE MEXICO (C.G.O.C.M.)**, asignando a Fidel Velázquez Secretario General.

En 1933 se funda la Confederación Campesina Mexicana y el General Lázaro Cárdenas por el Decreto Unificación Campesina el 28 de agosto de 1938 la convierte en la Confederación Nacional Campesina.

En 1936 inicia sus actividades educativas la Universidad Obrera.

El Congreso Constituyente para crear una sola Central Sindical se inaugura el 26 y termina el 29 de febrero de 1936, donde nace el Comité Nacional de la **CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO (C.T.M.)** designando como primer Secretario General al Lic. Vicente Lombardo Toledano.

El 2 de Noviembre de 1938 se constituye la **FEDE-RACION DE TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO**.

En abril de 1952 se constituye la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC). En 1962 la C.T.M. crea el Instituto de Educación Obrera.

Reformas constitucionales a la Ley Federal del Trabajo.

En 1970 Reforma Constitucional a la Fracción XIII Apartado A del Artículo 123. Y en abril de 1978 se incorpora la capacitación y el adiestramiento a través de la Unidad Coordinadora de Empleo y Capacitación (UCECA).

El 24 de julio de 1974 se crea el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (I.N.E.T.).

En 1978 se crea el Centro Sindical de Estudios Superiores en la C.T.M.

EL 22 de julio de 1982 se suscribe el convenio del **INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL (IPN)** y la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM). Que fortalecerá los cuadros académicos del Centro Sindical de Estudios Superiores.

REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL EN MEXICO:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (ST y PS) realizó en 1973 dos investigaciones para ver en cuántas empresas se había implementado la Semana Laboral de 40 horas, el resultado de las investigaciones es el siguiente:

1º De 7500 empresas investigadas sólo 30 de ellas la habían puesto en práctica lo que significa un 0.4% del total.

2º La investigación se realizó con las 500 Empresas más importantes del país, se encontró que sólo 64 de ellas implantaron la Semana Laboral de 40 hrs. lo que significa un 12.8% del total, de los cuales 34 son trasnacionales (13 de la Industria Química Farmacéutica).

Las Empresas que actualmente han implementado la Jornada Laboral de 40 horas son:

Las Instituciones del Sector Público, las Instituciones Bancarias, las Empresas Transnacionales y algunas empresas nacionales.

EN OTROS PAISES LA REDUCCION DE LA JORNADA LABORAL A 40 HORAS ES EL SIGUIENTE:



ALEMANIA FEDERAL.- Los sindicatos alemanes se iniciaron en 1848 y fueron prohibidos en 1850, pero se reinstauraron en 1869. Los gremios funcionan en Alemania bajo dos sistemas:

1º En la Industria del carbón de la sociedad anónima es un consejo de 11 miembros (5 representantes del capital, 5 de los obreros y uno designado por común acuerdo por las dos partes).

2º En el otro sistema, los Sindicatos tienen tercera parte de representación en la Empresa y ésta los otros dos.
Se incrementó primero la productividad y la reducción del trabajo se hizo en forma paulatina.

SUECIA.- La reducción de la semana laboral fue lenta y actualmente es de 42 horas.

EN LOS PAISES SOCIALISTAS.- La Unión Soviética tiene semana laboral de 42 horas, pero Polonia, Bulgaria, Rumania tienen semana laboral de 48 horas, en Yugoslavia se incrementó primero la productividad en 15% y después se redujo la semana laboral a 40 horas.

EN AMERICA LATINA.- La ha implementado Guatemala y Jamaica.

EN LOS ESTADOS UNIDOS.- Se paga por horas y por la productividad del trabajo.

LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), sólo la mitad tiene implantada la semana laboral de 40 horas.

Repercusiones en el Medio Laboral.

A).- CONSUMO.- Dando por asentada la implantación de la semana laboral de 40 horas, el efecto que trae es:

1.- El nivel de los salarios de los obreros, aparentemente estos se verían aumentados pero sólo en calidad y no en cantidad, pues el obrero está vendiendo su trabajo al mismo precio, pero prestando un menor servicio.

2.- Esto traería aparejado consigo un alza en los costos, aunque esto es muy discutible, pues se supone que con la implantación se vería aumentada la productividad, pero esto está sujeto al mejoramiento y organización de los sistemas productivos.

B).- EMPLEO.- Este concepto lo podemos enfocar desde tres puntos de vista distintos, como lo son:

- 1.- Generación del empleo.
- 2.- Consecuencias y
- 3.- Riesgos.

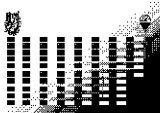
1.- **GENERACION DEL EMPLEO.-** Con respecto de la generación de empleos, es lógico suponer que la implantación de la semana laboral de 40 hrs. genera más fuentes de empleo, ya que reducirá en 16.6% la jornada de trabajo de 48 a 40 horas.

2.- **CONSECUENCIAS.-** Con respecto de las consecuencias, puede fomentar el ausentismo, ineficiencia, y en caso de no existir un completo y común acuerdo entre obrero y patrón y a la vez relaciones armoniosas, puede inclusive ocasionar la deserción y el despido justificado.

3.- **RIEGOS.-** Entre los riesgos cabe citar la automatización y las especializaciones, pues el obrero tenderá a ser desplazado, ya sea por el uso de máquinas o por la creciente y a la vez requerida especialización.

La implantación de la semana de 40 hrs., a corto plazo generará nuevas fuentes de empleo, pero a largo plazo puede venir a traer como consecuencia el desempleo.

C).- INTEGRACION FAMILIAR.- Es lógico suponer que el obrero o el trabajador tendrá más tiempo libre para dedicarlo a la familia, a la lectura o para dedicarlo a la práctica de distracciones sanas como el deporte, etc., pero por el otro lado de la moneda, al mismo tiempo, es probable que el tiempo libre, coordinado con sus bajos ingresos, no le ofrezca sino la oportunidad de estar a solas con su sórdida pobreza, y lejos de cultivar el arte, el deporte o una sana diversión, creará un clima propicio para los desequilibrios emocionales y sus consecuencias.



Repercusiones Generales en la Empresa.

- A).- **COSTOS.**- Dado que no es de esperar, a corto plazo, un incremento generalizado de la productividad, los costos de producción subirán automáticamente. Siendo la mano de obra un elemento cada vez más importante en los costos, estos se elevarán de inmediato en una proporción semejante a la de la mano de obra. Si bien la reducción de la jornada es del 16.6% (de 48 a 40 hrs.), el incremento alterno del costo para el empresa sería del 20% (por 40 hrs. de trabajo, se pagarían el equivalente a 48 hrs.).
- B).- **EFICIENCIA Y PRODUCTIVIDAD.**- Para que el incremento en costos y su efectos consiguientes en los precios no se traduzca en una aguda inflación, se precisa un correlativo aumento generalizado de la productividad. Para que la relación entre lo que se gasta en producir y el valor de lo producido en bienes y/o servicios, sea más amplia, es preciso que se presente un incremento en la productividad el cual no va a depender exclusivamente del sector empresarial sino también de la colaboración decisiva del trabajador, a fin de permitir cambios en los sistemas de producción, mejoramiento de la eficiencia o calidad del trabajo prestado, el evitar desperdicios innecesarios, etc.
- C).- **MECANIZACION Y AUTOMATIZACION.**- La disminución de la semana de trabajo puede producir, para muchas empresas, una tendencia irresistible hacia la automatización, es decir, se eliminaría la mano de obra por medio de procesos automáticos los cuales exigirían una calificación mayor en la calidad de la mano de obra que manejaría dichos procesos automatizados.
- D).- **PODER ADQUISITIVO DEL SALARIO.**- Como una resultante del punto anterior, el favorecimiento de la espiral inflacionaria, tenderá a disminuir el poder adquisitivo del salario.
- E).- **LA CULTURA DEL OCIO.**- Sería altamente remunerativo para el obrero que la producti-

vidad de su tiempo ocioso, se viera reflejada en un aumento en su cultura general, lo cual le traería a la larga mejores beneficios.

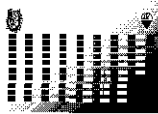
Repercusiones en la Comunidad.

- A).- **EMPLEO.**- La tendencia que seguiría la semana de 40 hrs. sería aprovechar más gente o sea, habría más fuentes de empleo, por necesitar los empresarios emplear en esas horas ociosas, nuevos empleados. Pero por otro lado los empresarios pueden tender a mecanizar y automatizar la producción, por lo cual el nivel del empleo será mucho menor, o sea habrá más desempleo.
- B).- **ESPIRAL INFLACIONARIA.**- Es un hecho innegable que de no ocurrir la organización y mejoramiento de los sistemas productivos, la producción por lo tanto no se verá aumentada, lo cual traerá a su vez un incremento en los costos unitarios, lo cual bien puede producirse a su vez en una inflación en los precios. Esto es, si se mantiene la misma estructura productiva, pues de hecho tendrá lugar el fenómeno del cuello de botella.

Ventajas y Desventajas de la Implantación de la Semana de 40 horas.

VENTAJAS ECONOMICAS

- A).- Se incrementa el nivel del empleo.
- B).- Se eleva la capacidad de compra y se amplía el mercado interno.
- C).- Se aumenta el rendimiento del trabajador. Disminuye el ausentismo.
- D).- Se utilizaría la capacidad instalada ociosa.
- E).- Se estimula la productividad por hombre y empresa.
- F).- Sin disminuir el salario, las tasas bases del mismo, se verían aumentadas en un 16% apro-



ximadamente.

- G).- Se incrementaría el desarrollo del turismo popular.

VENTAJAS SOCIALES

- A).- Aumenta el tiempo libre del trabajador.
B).- Disminuye su fatiga.
C).- Puede dedicar mayor tiempo a la educación de los hijos.

DESVENTAJAS ECONOMICAS

- A).- Crecen los costos de producción a corto plazo.
B).- Se propicia la doble ocupación.
C).- Se propicia la especulación.
D).- Se presenta el fenómeno del cuello de botella, si se mantiene la misma estructura productiva.
E).- Puede favorecer la inversión extranjera, en el caso de que sus sistemas productivos y administrativos sean más elásticos, para hacer frente al aumento de los costos de la mano de obra.
F).- Puede presentarse una situación de escasés de la mano de obra calificada.

CONCLUSIONES

Es urgente resolver el problema del desempleo y sub-empleo, o al menos aliviarlo, dado que este último afecta al 39% de la población económicamente activa. Es necesario ampliar el mercado interno para estimular el aumento de la producción.

La reducción de la jornada de trabajo constituiría un estímulo de las empresas para que reestructuren su sistema de producción y administración, introduciendo nuevos métodos que permitan elevar la productividad.

Actualmente el gobierno mexicano está desarrollando los instrumentos adecuados para controlar las tendencias inflacionarias, así como para promover la utilización adecuada del tiempo libre de los trabajadores, ya sea en esparcimiento, educación o adiestramiento para el trabajo.

La elevación en el bienestar económicos de los trabajadores se reflejaría en el mejoramiento económico familiar y tendría más tiempo para dedicarlo a su desarrollo personal y a la educación de sus hijos.

La reducción de la Jornada Laboral se desarrolla paulatinamente ya que de acuerdo con la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) en las empresas se deberá de capacitar al trabajador para que desarrolle mejor su trabajo y pueda ascender en su puesto. Con esto se tendría mayor productividad y se tenderá a ir reduciendo paulatinamente la Jornada Laboral para que no se tenga una inflación de costos y una inflación de demanda.



Carlos Olivares Leal

Estudió en la Escuela de Economía del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, obteniendo el título de Licenciado en Economía en Febrero de 1970; estudió en la Escuela de Comercio y Administración de la Universidad de Sonora, obteniendo el título de licenciado en Administración en noviembre de 1977; realizó estudios de postgrado obteniendo el grado de maestro en Administración en agosto de 1971; realizó estudios de doctorado en Administración en la Sección de Graduados de E.S.C.A. I.P.N.

