



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA
FIJACION DE SALARIOS

MARIA DE GUADALUPE VILLA UGARTE

TESIS PRESENTADA PARA OPTAR POR EL TITULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION Y RELACIONES INDUSTRIALES CON RECONOCIMIENTO
DE VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS DE LA SECRETARIA DE
EDUCACION PUBLICA SEGUN ACUERDO NUMERO
471473 CON FECHA 7-X-07

ZAPOPAN, JAL. 1996



49799

CLASIF: TE AM. 1996 VIC

ADQUIS: 49799 . 2

FECHA: 15/05/03

DONATIVO DE _____

Agregar al 46427



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA
FIJACION DE SALARIOS.**

MARIA DE GUADALUPE VILLA UGARTE

**TESIS PRESENTADA PARA OPTAR POR EL TITULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION Y RELACIONES INDUSTRIALES CON RECONOCIMIENTO
DE VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS DE LA SECRETARIA DE
EDUCACION PUBLICA SEGUN ACUERDO NUMERO
871473 CON FECHA 7-X-87**

ZAPOPAN, JAL. 1996

INDICE:

1. CONCEPTOS GENERALES DE ETICA	6
1.1 Conceptos referentes a la metafísica	10
1.2. División de la ética	13
1.3. Relación de la ética con otras ciencias	13
1.4. El acto humano	17
2. NOCIONES FUNDAMENTALES DE JUSTICIA	25
2.1 Divisiones de la justicia	31
2.2 Aplicación de la justicia en el ámbito social	37
2.3 Aaplicación de la justicia en el ámbito profesional	52
3. LA REMUNERACION SU ORIGEN Y EVOLUCION	59
3.1 Trascendencia social entre remunerante y remunerado	76
3.2 Sindicalismo: fuerza reguladora entre patrones y trabajadores	77
4. POLITICAS DE REMUNERACION	96
4.1 Relación entre salario y trabajo	98
4.2 La equidad en el salario	105
4.3 Encuesta de salarios	107
4.4 Políticas y sistemas como herramientas en la remuneración	110

5. EL EQUILIBRIO ETICO SOCIAL EN LA FIJACION DEL SALARIO	138
5.1 Productividad y progreso en función de la remuneración	139
5.2 La empresa: Factor de Cambio	148
5.3 Factores que impiden el equilibrio	149
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	154

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

Este trabajo de tesis tiene la finalidad de ofrecer bases para ayudar al empresario que tiene a su cargo a una o varias personas, a tomar **la mejor decisión** en la forma de retribuir su trabajo, ya que México como país está enfrentando muchos cambios, y uno de estos cambios es precisamente la forma de organizar y administrar las empresas. Existen conceptos modernos que hace falta tomar en cuenta para ser **competentes**. Es necesario para poder aplicar los conceptos que a continuación se irán desarrollando, que el empresario tenga una mentalidad de responsabilidad social, pues es requerida para remunerar justamente.

Para dar a la tesis un enfoque humanístico, partimos de unas bases éticas que nos van a marcar los lineamientos en base a los que debe actuar el hombre conforme a su inteligencia y voluntad en relación con la ley natural. El primer capítulo está enfocado a los principios básicos de la ética, destacando la dignidad de la persona humana, y abriendo el panorama sobre los principios que deben regir la conducta humana. Se parte de lo general para llegar a algo específico.

Así, para llegar a la conclusión de que el hombre debe actuar con conciencia recta buscando el bien propio y el bien de los que le rodean, se tiene que estudiar **la ley moral natural** que rige la conciencia del hombre, quien tiene libertad para actuar. También se debe entender lo que es el acto humano, las nociones fundamentales de ética, la relación que tiene la ética con otras ciencias para darnos cuenta de que no es una ciencia aislada, sino que tiene relación con la ética laboral, ética social, bien común etc.

Todos estos conceptos nos van a ir ayudando a que entendamos mejor el comportamiento humano, y a valorar a la persona por el hecho de serlo, darle el lugar que se merece principalmente porque por el hecho de ser un ser humano tiene un valor inestimable. Estos conocimientos ligados al conocimiento de la justicia nos van a llevar de la mano a la toma de decisiones justas en el momento de pagar al trabajador su trabajo realizado, y por la calidad de ese trabajo; lo cual iremos desarrollando a lo largo del segundo capítulo. Es muy difícil determinar cuánto exactamente les corresponde a cada persona, aunque la ley nos da una pauta pero no muy justa en todos los casos. El propósito de este trabajo, es que con ayuda de estos conceptos, nos demos cuenta de que hay que dar más a quien más merece.

Por ejemplo en una empresa existen varios trabajadores en el mismo puesto que realizan el mismo trabajo, pero como cada persona es libre, puede aprovechar mejor o peor sus cualidades y capacidades y hay quienes deciden hacer mejor su trabajo que otras poniendo mayor atención en lo que están haciendo, cuidando más los detalles, utilizando mejor la materia prima etc.

Y es decisión del empresario compensar de forma no únicamente económica, sino mejorando a la persona de forma integral este esfuerzo del trabajador.

Porque si nos basamos en que les corresponde un pago idéntico cuantitativamente, estamos cumpliendo solamente con una parte de la justicia, que es la obligación de retribuir, pero quizá no le estemos dando al trabajador lo que realmente le toca, por la forma en que ha desempeñado su trabajo, destacando en muchas cualidades y sobretodo a veces hasta sobrepasando las metas propuestas.

La justicia no nos va a decir que le paguemos más o que le paguemos menos, sino que nos da una orientación para que tomemos en cuenta otros aspectos y no sólo basarnos en lo que está determinado por la ley, habrá ocasiones en las que el empresario, tomando en cuenta las posibilidades de la empresa podrá pagar hasta más de lo que marca la ley ayudando al trabajador a que viva mejor.

A lo largo del capítulo III se desarrollará el tema de la remuneración, su origen y evolución, la historia de la remuneración en México concretamente viendo la gran influencia que tuvo el sindicalismo en las bases de remuneración dentro del país.

Muy ligado a este tema, en el capítulo IV estudiaremos algunos de los sistemas remunerativos considerados como los de mayor importancia de los utilizados en empresas mexicanas.

Con todo esto, nace la inquietud de proponer al empresario una manera de retribuir justamente, analizando cómo se utilizan las técnicas como herramientas que permiten tener información equilibrada de equidad interna y externa para que uno como empresario o directivo sea responsable de fijar en forma justa la remuneración, así como hacer un verdadero análisis de que el salario **NO** es un costo, sino una forma de compartir los beneficios. Y este tema se desarrollará en el capítulo V.

CAPITULO I

CONCEPTOS GENERALES DE ETICA

Para iniciar este trabajo se ha decidido profundizar en las nociones básicas de ética. Es importante en la actualidad tener claros los principios fundamentales de ésta ciencia para ponerlos en práctica en todos los aspectos de la vida humana.

El hombre es un ser dotado de inteligencia y de voluntad, por lo que decimos que es un **ser racional**. El hombre está hecho para trabajar, y es justo que se reciba una remuneración por el trabajo realizado. La relación que existe entre ser racional y trabajador se da por naturaleza. El ser humano es quien tiene estas facultades que van muy ligadas y son complementarias. El hombre trabaja no solo físicamente, sino que intelectualmente también.

Empezaremos a estudiar los conceptos básicos y los principios fundamentales entendiendo lo que es la ética en sí.

Partiendo de que la ética es una ciencia, veremos que posee un conjunto de verdades, y no simples opiniones o conocimientos empíricos producto de la razón humana.

Las decisiones del cuanto y cuando que el empresario debe tomar en base a las condiciones de su empresa, por lo tanto, no pueden ser producto de la intuición del momento, ya que esta decisión afecta directamente a los derechos del prójimo. Es decir que las decisiones bien fundamentadas en bases éticas, siempre van a repercutir en el prójimo, al no ser una ciencia pasiva, que únicamente diera su opinión sobre lo bueno y lo malo.

Ángel Rodríguez Luño da una definición de ciencia a la que queremos referirnos para entender claramente el estudio de la ética como ciencia: "Toda ciencia se define como un conjunto ordenado de verdades ciertas y universales, que demuestran y fundamentan en base al conocimiento de sus causas."¹

La ética es un conjunto de verdades ciertas, demostrables y entendibles, aplicables por cualquier persona, es decir: la ética es UNIVERSAL. La ética por ser una ciencia, fundamenta y demuestra sus afirmaciones, elaboradas a partir de una captación racional de la realidad. No se basa en intuiciones ni resuelve sus cuestionamientos por el impulso de una pasión del momento.

¹ cfr. RODRIGUEZ Luño Ángel, Ética, p.19

La razón siempre es la base para su estudio; y no es que trate de hacer a un lado la intuición humana o la emoción o el instinto, de hecho la intuición es muy útil para el hombre, con ella se puede penetrar de golpe en ciertos terrenos del saber. Pero ordinariamente el hombre no sabe controlarla y pueden surgir grandes desviaciones; sobre todo porque cada uno tiene distintas intuiciones racionales según el estado de ánimo en que se encuentre, y según las circunstancias particulares que le rodeen.

Por eso, cuando estas intuiciones racionales se reflexionan y asimilan, desde un punto de vista racional, haciendo juicios, entonces decimos que existe un verdadero control racional que permite que se encuentren las causas de las cosas a nivel científico; como es propio de toda ciencia. La intuición racional es útil para proporcionar a la ética grandes avances; más no es algo en lo cual se pueda apoyar la ética con exclusividad.

Ya se ha mencionado la definición de una ciencia en general, pero ahora hay que ir descubriendo poco a poco los alcances que tiene la ética como ciencia .

Rafael Faria dice: " La ética expone y fundamenta científicamente principios universales sobre la moralidad de los actos humanos."²

Afirmando con esto que la ética trata de criterios que son válidos para cualquier tiempo, lugar y circunstancias como ya se había mencionado antes ; los cuales no van cambiando conforme va cambiando el modo de vivir, los modismos de la época o según el criterio o valoración que cada quién quiera darle a un acto; sino que son siempre **los mismos**, aunque se vayan adaptando sin perder a través de los siglos su validez, buscando siempre el buen obrar del ser humano, rigiendo su comportamiento. Esto es la LEY MORAL NATURAL.

Al hablar de principios universales, se entiende precisamente esto, que no sólo son normas para regir a "unas" personas específicamente determinadas y con características también específicas; sino que son normas que tienen un alcance muy extenso, que rigen a todo hombre por el hecho de serlo.

² cf., apud., idem.

En la actualidad es fácil caer en el error de pensar que la moral es opinable, que lo que la gran mayoría de las personas opine que está bien, se dá por bueno; pero la ética como es ciencia, demuestra el por qué de cada norma o principio, el cual es inmutable y existirá a través de los siglos como lo ha hecho.

El sostener que la moral pueda ser opinable, le quitaría firmeza en su fundamento a la ética misma. Todos los sistemas relativistas respecto a la moral tienen un fundamento distinto en cada caso.

La ética se ocupa de la moralidad de los actos humanos, actos que el hombre realiza en pleno uso de su libertad, o sea, utilizando la capacidad que tiene para elegir entre el bien y el mal. Además tiene su origen en la reflexión de la vida diaria, busca conocer la verdad no sólo por conocerla, sino para que partiendo de ésta se actúe de determinada manera, en base a unas normas y durante toda la vida influyendo al hombre en todas sus acciones, en cada circunstancia.

Sto. Tomás de Aquino coincide en esto: "La ética es una ciencia práctica, porque no se detiene en la contemplación de la verdad, sino que aplica ese saber a las acciones humanas".³ Las acciones humanas son la razón de ser de la ética, porque a partir del obrar libre del hombre, se hace el juicio para determinar si está o no de acuerdo a los principios morales.

Ocupándose de la conducta libre del hombre, la ética siempre le proporcionará las normas necesarias para obrar bien.

Gutierrez Saenz describe a la ética como "...una ciencia práctica y normativa que estudia racionalmente la bondad y maldad de los actos humanos."⁴ Con esto se reafirma lo que se ha dicho acerca de la ética anteriormente.

La voluntad juega un papel sumamente importante en la adquisición del saber moral, pues no es fácil considerar el recto orden de las acciones, si la voluntad no está dispuesta a aceptarlo.

De nada serviría tratar de conocer lo que es correcto si no se tiene ninguna disposición de obrar de acuerdo a ello, o de evitar actuar en disconformidad con ello.

³ apud Sto. TOMAS de Aquino, De virtutibus in communi, Cit. Por. Rodríguez Luño Angel, Ética, pág. 20.

⁴ Gutierrez Saenz Raúl, Introducción a la Ética, p 23

Quien no quiere vivir rectamente, o no le interese obrar bien, entonces no puede llegar al conocimiento y entendimiento de esta ciencia. No se llegaría a cumplir el fin de esta ciencia.

Desde Aristóteles se afirma que: "No estudiamos ética para saber qué es la virtud, sino para aprender a hacernos virtuosos y buenos; Pues de otra manera sería un estudio completamente inútil".⁵ La ética tiene una función de ciencia práctica, que se aplica a la vida diaria del hombre, y tiene una relación muy estrecha con su comportamiento dentro del área del trabajo, pues el trabajo es una actividad propia del hombre y debe regirse también bajo estas bases, sobre todo para su justa remuneración como iremos viendo. Pero también ésta justa remuneración debe relacionarse con un actuar adecuado o ético por parte del trabajador. Esto es, cumpliendo justamente con sus labores.

La ética no solo es una ciencia, sino que además es una ciencia práctica que se aplica al obrar del hombre. Ahora veremos que también es una ciencia normativa. Porque orienta la conducta práctica, dirige y encauza las decisiones libres del hombre. La ética estudia lo establecido como correcto según la razón del hombre.

Estudia como debe ser el obrar del hombre, y lo que está correcto según le dicte su conciencia y la razón le ayude a determinar.

Es una ciencia que no sólo se queda en hechos pasados sino que dirige los hechos que podrían suceder, los encausa y va dando lineamientos a seguir por eso se dice que es normativa, abre caminos para que el hombre encauce sus acciones y las sepa dirigir hacia un fin concreto para el cual fue creado.

Para poder aplicar los fundamentos de ética en **todos los campos**, especialmente en el campo laboral que es el que ahora nos interesa y más en concreto la relación que nace como consecuencia entre remuneración y trabajo, profundizaremos en los conceptos que abarca esta ciencia:

Estos conceptos se dividen en dos ramas : unos hacen referencia a la metafísica y otros son prácticos.

⁵ apud, ARISTOTELES, *Ética a Nicómaco*, lib.II, cap.21 103b 27-29. Cit Por. Rodríguez Luño Angel., *Ética*, p. 20

Se hace esta separación para facilitar su estudio y comprensión.

1.1 Conceptos referentes a la metafísica

Como ya se dijo anteriormente son los que se refieren a la metafísica.

Uno de los conceptos más elementales es el concepto del bien moral, porque es la base de nuestro estudio, proporcionar al lector las bases para determinar un salario justo a los trabajadores, y para esto, se debe estudiar lo que está moralmente bien. Es por eso que vamos a iniciar con este concepto.

El **Concepto del BIEN**, debe ser entendido en sus dos acepciones.

Todos los seres por el hecho de existir son buenos, es decir todas las cosas tienen una propiedad de bondad. El bien moral en cambio, es propio del hombre y de sus acciones realizadas con libertad. Aunque también los animales actúan conforme a su naturaleza, no podemos decir que realizan acciones morales, porque sus acciones no son realizadas con libertad, cosa que en el hombre ese uso de su libertad será lo que determina si la acción es moralmente buena o no lo es, en comparación con los principios y obediencia al orden natural.

Lo que es importante es poder distinguir entre las dos nociones que existen de bien:

Por un lado la que se refiere a la noción que todos los seres tienen, que se percibe por medio de los sentidos; cuando decimos que algo nos gusta, lo consideramos un bien, y en cambio si notamos que algo no es agradable a los sentidos no lo consideramos como un bien exactamente.

La noción humana del bien desde el punto de vista racional, es la que más nos interesa estudiar, porque precisamente es en donde radica la importancia de estudiar la bondad o maldad de los actos humanos, considerando que son realizados con **libertad**.

Para hacer más clara la distinción entre los dos conceptos de bien, ayuda lo siguiente: "... al comer un fruto sabroso - nos dice Jaques Maritain - la noción del bien que yo tengo es pensar que el fruto es "bueno", no siendo la misma acepción la que tengo cuando digo que "perdonar" las ofensas es algo bueno y bello.⁶

⁶ MARITAIN Jaques, Lecciones Fundamentales de la Filosofía Moral, pp. 28.

Con esto se entiende que las cuestiones de la ética son mucho más profundas, y que tienen una repercusión interna que experimenta el hombre dentro de su ser, como en este ejemplo, en el perdonar las ofensas, que es algo bueno y bello que hace crecer al hombre, lo hace mantener buenas relaciones con sus semejantes y facilita el trato y la sociabilidad, lo cual ocurre internamente, en su corazón y sentimientos, a diferencia del sabor percibido al comer algo.

En cuanto a la libertad podemos decir que es gracias a ella que existe la moral. Sin ella no puede haber acto humano, ni en consecuencia, responsabilidad de ninguna clase.

"...En primer lugar, no puede haber responsabilidad más que en los actos realizados con perfecto conocimiento y voluntad.

En segundo lugar no puede haber ley, porque si uno no puede elegir entre el bien y el mal; es inútil el mandato o la prohibición.

En tercer lugar no puede haber ni vicio ni virtud, porque se obraría sin elegir lo que se hace, y por necesidad. No tendrían ninguna valoración buena o mala las acciones."⁷

En consecuencia no habría ni premio ni castigo porque no habría responsabilidad en las acciones.

Mas adelante vamos a profundizar el tema de la libertad, pero por ahora se ha tocado para introducirlo como uno de los conceptos que se consideran básicos para el estudio de este trabajo.

EL Concepto de **VALOR MORAL**, Se deriva del concepto de bien, pues es una cualidad que hace que una acción humana sea considerada buena o mala intrínsecamente, es decir, por sus causas, y aquí se tomará en cuenta la intención con la que una persona ha actuado para poder dar un valor moral o calificación a sus acciones. Aquí se menciona la finalidad de la acción.

El Concepto de **FIN**, es un aspecto esencial del bien. Para Sócrates y toda la tradición griega, el fin último consistía en la felicidad, que se identificaba con la virtud.

Para todo hombre, el bien supremo de la vida es su propio bien, pero en sentido secundario, porque antes está el bien que es la fuente trascendental del ser de sí mismo: DIOS.

⁷idem

Aunque no es la finalidad del trabajo, demostrar que el fin último para el cual está creado el hombre sea Dios, se ha mencionado únicamente para concluir el concepto de fin; Que en el transcurso del trabajo manejaremos para estudiar el fin de las acciones humanas en el campo laboral.

Objeto material de la ética

El objeto material de la ética son los actos humanos. Es necesario distinguir los actos humanos de los actos del hombre.

Los actos del hombre son los que el hombre realiza sin hacer uso de su inteligencia ni su libertad, es decir los realiza inconscientemente, y por lo tanto no son objeto de la ética; pues no pueden tener un valor moral.

Como ejemplo de estos actos del hombre, tenemos el respirar, el latir del corazón, etc.

La ética se enfoca a la conducta del hombre, a sus decisiones libres, sus intenciones, su búsqueda de la felicidad, sus sentimientos nobles, heroicos o incluso sentimientos maliciosos. Pues justo aquí está el bien y el mal

Se puede concluir entonces que la ética hace referencia a los actos humanos para determinar si las acciones que el hombre ha realizado libremente, como dueño de sí mismo, son moralmente buenos o malos.

El hombre, así, puede decidir entre hacer u omitir, entre hacer de un modo u otro, entre el bien o el mal.

Objeto formal de la ética

El objeto formal de cualquier ciencia es el punto de vista bajo el cual se estudia dicha ciencia. El de la ética por lo tanto será estudiar los actos humanos desde el punto de vista crítico. O sea, estudia la bondad o maldad de los actos humanos. En el caso de este trabajo, la ética debe fundamentar los juicios sobre las relaciones laborales, formas de pago etc.

No sólo le va a interesar la conducta humana como tal, sino que además proporciona unas normas a seguir, para ejecutar esos actos humanos correctamente, y para actuar correctamente. Dichas normas se basan en los derechos humanos: la paz, la educación, derecho ala vida, etc.

1.2 División de la ética

La ética es una sola ciencia, porque estudia todos los ámbitos donde interviene la libertad humana bajo unos mismos principios fundamentales.

Todos los criterios como ya vimos son válidos para los distintos aspectos de la vida humana: personal, familiar, social etc.

Moral general

Se le llama así a la moral que estudia los principios básicos que determinan la moralidad de los actos humanos: el fin último, la ley moral, la conciencia, las virtudes etc. Principios que son generales para cualquier acto realizado por cualquier persona, que hace uso de su libertad para actuar.

Moral social

Aplica los principios a la vida del hombre en sociedad, pues el hombre es un ser sociable por naturaleza, y no puede vivir aislado, de los seres humanos que le rodean. Es por eso que todas sus acciones van a tener una influencia social positiva o negativa, debida a la interacción del hombre en sociedad.

A la ética le va a interesar la moralidad de los actos humanos en sociedad, por lo tanto le interesan las actividades dentro de la empresa, pues existe una interacción de personas que laboran en un mismo centro de trabajo formando parte de la sociedad.

1.3. La ética y su relación con otras ciencias

Al ser la ética una ciencia que tiene que ver con los actos humanos, tiene relación con todas las ciencias que tengan referencia con el hombre.

La Ética y la Psicología

Existe una estrecha relación entre estas dos ciencias, ya que las dos tienen por objeto material el estudio de los actos humanos. pero cada una le va a dar distinto enfoque.

Esta relación no se puede separar, por eso se dan casos con fundamentos morales, que tienen una razón de ser que se explica por el lado psicológico como puede ser el sentimiento que experimenta el hombre de remordimiento causado por acciones que no van de acuerdo a su naturaleza humana, el sentimiento de la conversión, que le lleva a actuar, enderezar el camino cuando ha obrado erróneamente etc.

La psicología es muy interesante, porque nos hace comprender al hombre en sus estructuras internas, a entender porqué actúa o reacciona de determinadas formas en determinadas circunstancias.

Esto sirve mucho a la ética para poder comprender el actuar humano, pero sólo los acontecimientos concretos, lo que la gente hace, o sea, que no puede determinar lo que los hombres *deben* hacer; solo podrá estudiar las causas que originan que el hombre *reaccione* de una manera u otra sin definir si esta manera de obrar es correcta o no moralmente hablando. La ética en cambio, considera la moralidad de los actos libres en relación a la norma moral, pero siempre tomando en cuenta los conocimientos que proporciona la psicología. Esto permite juzgar los actos de una manera más correcta de acuerdo a la intencionalidad con que se hayan realizado, pues la psicología ayuda a entender las formas de reaccionar involuntariamente ante una situación; que pudiera considerarse moralmente en desacuerdo con las normas morales, pero que sin embargo al no haber sido intencionalmente querido este acto, no es totalmente responsable el sujeto. Cuando sólo se toma en cuenta lo psicológico o se le da demasiada importancia se cae en el psicologismo, que es un error, pues es necesario conocer la moralidad de los actos, y no tomar la psicología como medio para justificar una acción moralmente mala.

Ética y sociología positiva

La sociología describe, clasifica y mide los hechos sociales, lo que ocurre en una sociedad por medio de estadísticas, encuestas, investigaciones de campo etc. Pero al igual que la psicología solo observa estos hechos objetivamente, sin dar un juicio sobre ellos. Estudia también los aspectos sociales del comportamiento moral, pero no los juzga. Considera y ayuda a conocer lo que la gente hace, los sucesos y acontecimientos concretos, pero no puede determinar lo que los hombres deben hacer.

Esto le corresponde a la ética. Sería un error que las sociedades se rigieran moralmente por lo que determinen estos hechos sociales, estudios encuestas etc. pues se cae en el "sociologismo", que pretende que la sociedad sea la que determine la moralidad de los actos. Pues los conceptos de verdad en que se basa la ética, no cambian, y aunque los hechos de la sociedad pueden coincidir con estos principios o no, dichos principios no se modifican. Sin caer en el moralismo, simplemente sabiendo que los principios existen independientemente de lo que los demás puedan opinar.

Etica y Moral

La palabra moral viene del latín **MORIS**, que significa costumbre.

La moral entonces es una ciencia de costumbres.

Actualmente moral es un sinónimo de ética, es el nivel en que se realizan los valores de la ética.

Se habla de que un acto está moralmente bien hecho conforme a los principios de la ética. Y esto demuestra la estrecha relación y el que se considere como un sinónimo, pues la ética estudia la moralidad de los actos humanos, es decir que estudia la bondad o maldad de los actos humanos, realizados libremente.

Etica y Filosofía

La ética no sólo es una ciencia, un conocimiento científico, sino, además un conocimiento filosófico. La ética es una rama de la filosofía, le interesa la esencia del acto humano, para darle su valor de bondad moral, y penetra en las últimas causas de la conducta humana.

La filosofía se distingue de la ética en que es un conocimiento científico de las causas supremas de todas las cosas. No se limita únicamente al estudio de los actos humanos, pero le ayuda a la ética a su estudio, pues se interesa por las causas de todas las cosas, incluyendo las causas de los actos humanos.

Es por lo que se concluye que la ética es una ciencia de la rama filosófica, por profundizar en el tema de la conducta humana. Le da un toque de profundidad como ciencia. Ya anteriormente mencionamos que Sto. Tomas de Aquino denomina la ética ciencia práctica.

Ética y Economía

Se relacionan en que las dos son ciencias que dictan leyes.

La ética dicta leyes para regir el comportamiento humano, mientras que la economía es la ciencia que se ocupa de las leyes de producción y distribución de bienes y servicios para satisfacer necesidades humanas: alimentación, vestido, casa, educación, diversión, etc. En conclusión todas las necesidades tanto biológicas como culturales. La ética da normas de derecho, es decir con carácter obligatorio, bajo las cuales debe regirse el actuar libre del hombre, y creando derechos y obligaciones. por eso se dice que son normas que tienen obligatoriedad moral. Mientras que la economía de reglas y leyes que rigen la oferta y la demanda.

Ética y Teología Moral

La ética estudia con la razón todas las exigencias morales que provienen de la naturaleza humana.

La Teología Moral considera estas exigencias desde la luz de la Fe.

Es decir, que *eleva* - nos dice Gutierrez Saenz - *a un orden sobrenatural para que el hombre acomode su conducta a las enseñanzas de una moral sobrenatural conocida por la Fe, que impone exigencias de conducta* ⁸.

La teología de hecho, trata el mismo tema que la ética: la valoración de los actos humanos; Pero la diferencia radica en la luz y el método del que se valen para llegar a sus conclusiones. La ética utiliza puramente la razón natural. La teología utiliza la razón también, pero sobretodo utiliza la fe, los datos que se le proporcionan por la revelación, por medio de la Biblia. Esta es la gran diferencia de ambas ciencias.

Ética y Derecho

El derecho también es un conjunto de normas que rigen la conducta humana, y en esto se puede pensar que es igual a la ética, pero la diferencia consiste en que la ética se refiere a las normas naturales, y el derecho se constituye por normas positivas.

Por normas naturales y derechos naturales entendemos que están inscritas en la naturaleza misma de l hombre; el hombre no es que las invente, como se podría pensar, sino que las descubre por medio de su razón y de su inteligencia. Esto es la LEY NATURAL.

⁸ GUTIERREZ Saenz Raúl. Ética. p.31

En cambio, las normas positivas a las que se refiere el derecho son las que produce el hombre, por costumbres y formas de regir, hacer uso de su autoridad etc. Se refiere a derechos de normas positivas, por tanto a aquellas que no es que el hombre las descubra simplemente, sino que tiene la necesidad de legislarse de alguna manera para tener una seguridad en sus acciones y pretender el bien común de la sociedad a la que pertenece.

Pone sanciones cuando se violan estas leyes y produce unos derechos y obligaciones que conllevan al mejoramiento de la sociedad.

Si el hombre no tuviera libertad para actuar, entonces todos obrarían conforme a un orden natural, pero el hombre al ser libre, puede elegir obrar en contra del orden natural, y es entonces cuando se ve la necesidad de sancionar ciertas acciones del hombre que perjudican a una o varias personas, según haga uso de la libre elección, y según sean las consecuencias que su obrar produzca en las personas que se vean involucradas en el actuar de la persona, ya sea directa o indirectamente.

1.4 El acto humano

Por acto humano conocemos que son las acciones que realiza el hombre como persona libre y consciente de sus actos.

Naturaleza del acto humano y su libertad

No hay actos humanos moralmente indiferentes, todos los actos que realiza el hombre en pleno uso de su libertad, o son buenos o son malos pero no pueden permanecer indiferentes. El acto humano se caracteriza fundamentalmente por ser libre.

Los actos humanos son los que el hombre realiza con conocimiento y libre voluntad, y solo estos caen bajo la dirección de la moral. Esto quiere decir que para que el acto humano se pueda juzgar con base en las reglas morales se deben dar las siguientes condiciones:

1. El pleno conocimiento: porque por ejemplo un loco no tiene pleno conocimiento de sus acciones, y no es responsable de sus actos.

2. Voluntad: porque esta puede faltar cuando se le obliga al sujeto a actuar, o actúa bajo el efecto del alcohol sin poner en juego su voluntad.

Es importante que se den ambas condiciones, porque por ejemplo en el caso de estar dormido, faltarían las dos, y en ese caso las acciones no tienen consecuencia moral. Tampoco en el caso de un loco, sus acciones tienen ninguna consecuencia moral directa porque su voluntad está afectada.

Para entender mejor la libertad con que se realizan los actos humanos es necesario ampliar el tema de la libertad.

La libertad es la capacidad de la voluntad del hombre para moverse por sí misma hacia el bien que la razón le presenta, para inclinarse hacia uno de los bienes que sea el que más le convenga dentro de los que le presenta la razón. Tener libertad se traduce en la elección de poder hacer una cosa sin que nadie nos fuerce o nos violenta a ello. Por medio de la razón nos damos cuenta de las cosas, y con la voluntad nos inclinamos por algo, o sea que en donde entra en juego la libertad es en el momento en que se decide actuar hacia algo, por lo cual se inclinó la voluntad y que lo ha conocido con la razón.

Por eso dice Santo Tomás de Aquino que "... la razón entiende como bienes todas aquellas cosas hacia las que tiende la naturaleza"⁹

La libertad supone el conocimiento intelectual del bien. Es una propiedad de nuestra voluntad, por la que elegimos una cosa en lugar de la otra, pudiendo elegir o no elegir, elegir esto o aquello etc. Al hablar de libertad moral en cambio se refiere a la facultad de elegir entre los diferentes medios que nos llevan a conseguir un bien, o un fin lícito cualquiera escoger entre las opciones, **la mejor**, aunque para otros no lo sea.

La libertad moral toma el nombre de derecho. Por eso decimos que tenemos derecho a elegir el medio para llegar a nuestro fin. Tenemos derecho a elegir, aunque nuestra elección no sea la más acertada, y aunque en algunos casos nos perjudiquemos a nosotros mismos o a los demás. Pero la acción no dejará de ser moralmente mala si el fin es ilícito.

La libertad es lo propio del hombre, no de los animales, porque es una demostración de la inteligencia humana, superando el instinto puramente animal. Gracias a la inteligencia y a la voluntad, el hombre entiende cómo debe actuar movido por la libertad. La conciencia juega un papel muy importante porque le dicta al hombre en lo más profundo de su ser el camino que debe seguir.

⁹ agud. S. Th., I - II, q. 94, a. 2, c. Cit por Rodríguez Luño Angel. Ética, p. 40

En el orden moral, es sumamente importante la libertad, sin ella, no puede haber acto humano, ni responsabilidad de ninguna clase, porque la responsabilidad solo se da en los actos que el hombre realiza con pleno conocimiento y libertad. y que tienen consecuencias ya sean positivas o negativas. Tampoco puede haber libertad si no puede elegir entre el bien y el mal, pues es inútil que exista un mandato o prohibición. Lo que se considera como lo mas valioso que el hombre posee es: "su decisión libre y sin presiones", por las cuales él solo se va forjando su propio destino, y su propia vida".¹⁰ Puede parecer que la obligación moral de obrar bien, le quita libertad al hombre, o le quita la posibilidad de ser uno mismo, de acuerdo con su propia mentalidad y criterio; pero sin embargo, esto no es así, la ética crea un sentimiento de obligación, de deber, que nos impulsa en determinada dirección, y esta dirección que nos marca siempre es en beneficio del ser humano, nunca en contra de su naturaleza, de la naturaleza de la voluntad y de la naturaleza de los bienes de este mundo.

En el ambito laboral, el hombre se desarrolla y actúa en base a los principios que por su naturaleza humana tiene impresos, y en base a las leyes normas que rigen la sociedad en la que se vive. Tanto el empresario como el trabajador tienen derechos y obligaciones que cumplir, y cada persona los hace suyos y los va viviendo diariamente según sus circunstancias.

Es muy bueno que existan las leyes y normas, pero es aún mejor el que cada persona las conozca, y las viva.

El empresario, si se ayuda de las normas morales para la toma de decisiones salariales, actuará con mayor certeza, y lo mismo el trabajador que realice su trabajo con responsabilidad, procurará aprovechar mejor su tiempo, tener mejor cuidado del material de trabajo, así como del lugar de trabajo, etc.

El hecho de que tengamos libertad para obrar mal, no es una perfección de nuestra naturaleza; sino que es una imperfección de nuestra voluntad. Pero no por esto tenemos libertad absoluta para hacer y deshacer todo lo que queramos; sino que nuestra libertad esta limitada.

Por esto es necesario educar la voluntad. Esta inicia desde la niñez, actuando cuando existen los MOTIVOS, que a su vez muchas veces nacen del ejemplo de

¹⁰ idem.

vida de otras personas que hayan destacado en la historia o en diferentes aspectos de su vida, incluso puede ser un personaje ficticio con alguna característica propia por lo que se le quiere imitar, y esto crea los motivos, pues son vidas que atraen a los demás.

"... El medio principal de entrenar la voluntad consiste en presentar al intelecto motivos dignos de consideración, enseñar al niño a evaluar y apreciar estos motivos, en guiarlo para que los convierta en posesiones permanentes y en impedir que otros motivos menos dignos puedan sustituirlos."¹¹ Puede ocurrir que la persona que busca motivos que moralmente no son buenos, y es por lo que es de gran importancia que desde niños las personas sean encaminadas hacia acciones buenas, adquiriendo buenas costumbres. El hecho de educar la voluntad, nos lleva a autodominarnos, y esto implica tener fortaleza, hay que ejercitarse en adquirir fuerza de voluntad, dominando nuestros instintos y apetitos al igual que el cuerpo se ejercita físicamente para adquirir fuerza física.

Existen básicamente dos cosas que limitan la libertad humana:

En primer lugar, se ve limitada por los derechos de la ley de Dios, pues como sabemos Dios tiene derecho sobre nosotros, porque es el Ser supremo, creador, dueño y fin nuestro, Los deberes morales proceden de la ley natural¹². Dependemos totalmente de El. Y aunque nos pareciera que podemos hacer lo que queremos, nos damos cuenta de que no, porque tenemos limitaciones y somos seres dependientes, ni siquiera nuestra propia vida depende de nosotros mismos. Es decir, que, como seres creados que somos, tenemos unas limitaciones, y que Dios como creador nuestro es quien está por encima de esas limitaciones humanas.

En segundo lugar la libertad humana se ve limitada por los derechos del prójimo. Toda persona tiene ciertos derechos por el simple hecho de ser persona, y estos son por ejemplo el derecho a la vida, el derecho a la paz, el derecho a no ser molestado, el derecho a conservar la fama etc. son derechos que se le dan a todo hombre por el hecho de existir, y que limitan la libertad humana, siempre que sean respetados, pues estos derechos aunque le correspondan a todo hombre pueden ser violados por el hombre mismo.

¹¹ cfr. William A. Kelly, Psicología de la Educación, p.152

¹² cfr. Rodríguez Luño Angel, Ética, p.232

Obstáculos al acto humano

Los obstáculos son los que estorban o entorpecen el conocimiento perfecto de lo bueno y lo malo. O en su defecto estorban la libre elección de la voluntad. Pero para entender mejor esto hay que estudiar los obstáculos por parte del entendimiento que no permiten que el hombre conozca con claridad y distinga lo bueno de lo malo.

Obstáculos por parte del entendimiento:

El primer obstáculo que vamos a ver es el de **la ignorancia**:

Es cuando falta conocimiento de alguna obligación. Y falta conocimiento por dos razones: ya sea que la persona cuente con los medios para superarla y es cuando se dice que es vencible; pues puede vencer la ignorancia por sí mismo contando con los medios para ello, lo que sucede es que le falta vencer con la voluntad a la pereza, la desidia etc. Ayudándose de los medios estudiando mas a fondo, preguntando o consultando a una persona con criterio amplio etc.

En cambio se puede dar el caso en que no se tengan o no se cuente con los medios para superar la ignorancia uno mismo y se le llama ignorancia invencible pues no es posible salir de ella valiéndose de uno mismo.

Esta es la mas difícil para superarla, porque la persona no lucha porque no tiene conocimiento ni está en sus manos salir de esta.

Rafael Faria menciona unos principios que ayudan al estudio de los actos humanos en cuanto al ejercicio de su libertad según se vean afectados por la ignorancia, y son tres principios de los que habla que dejan muy claro lo que se acaba de decir acerca de la ignorancia:

1. Que la ignorancia invencible quita toda responsabilidad.

2. Que la ignorancia invencible no quita responsabilidad, aunque la disminuye, tanto mas cuanto menor ha sido el descuido de instruirse.

3. Que el olvido y la inadvertencia equivalen a la ignorancia inculpable ¹³

Otro obstáculo del acto humano es el de **la pasión**; que es un movimiento fuerte del apetito sensitivo que busca el bien sensible o huye del dolor.

¹³ FARIA J. Rafael, Curso superior de religión. Novena edición, Bogotá Colombia. pp 187

Por apetito sensitivo es una inclinación al bien sensible, conocido precisamente por medio de los sentidos que son los que le presentan a la voluntad el bien. Este apetito sensitivo es el que da origen a las pasiones. Las pasiones nacen por el deseo del bien que por naturaleza tenemos y el huir del mal que lo mismo se huye por naturaleza. Pero las pasiones por si mismas no son ni buenas ni malas, pero llegan a ser buenas o malas según el objeto hacia el que tienden.

Esto es lo que las determina y lo que las hace ser moralmente buenas o malas. Otro obstáculo que se presenta es el **miedo**; el cual Rafael Faria lo describe así: "la vacilación de animo ante un mal presente o futuro" ¹⁴ Es decir que el miedo influye en el acto humano al actuar, pues, puede hacer al hombre perder la razón y entonces no tener responsabilidad directa de sus acciones puesto que no está en pleno uso de sus facultades y la inteligencia se ve perjudicada. Pero cuando se trata de una cosa intrínsecamente mala, ningún miedo excusa, o sea que no puede ser un pretexto.

Por ultimo mencionaremos **la violencia**; que es otro obstáculo para el acto humano, y es un impulso de una causa exterior libre que nos obliga a obrar en contra de nuestra voluntad. Una causa que amenaza físicamente a la persona, haciéndola que pierda la razón y actúe en consecuencia sin responsabilidad moral directa. La voluntad no puede sufrir violencia porque nadie puede querer algo que no quiere.

Moralidad de los actos humanos

Moralidad "es la relación del acto humano - dice Rafael Faria - con la regla del bien obrar".¹⁵ Si está conforme con ella, se dice que es un acto bueno. Si está en desacuerdo, se dice que es un acto malo.

La moralidad de un acto puede provenir: 1. del objeto en si mismo, 2. de las circunstancias que lo rodean, o 3. del fin que se propone cada persona en el momento de realizar la acción.

Estos tres elementos son los que hacen que el acto sea bueno o malo, y es por eso que se llaman: fuentes de moralidad, porque son los que determinan las acciones humanas.

¹⁴ *Idem* pp 189

¹⁵ *ibidem* pp 190

Por el **objeto** se entiende que: es lo que caracteriza al acto en sí mismo; lo que hace que el acto se realice, y lo diferencia de los demás.

En segundo lugar las **circunstancias** son las que acompañan al acto, y son externas, hacen que la acción sea más buena o más mala, o sea que si se realiza un acto bueno en sí mismo, las circunstancias que lo acompañen harán que éste mismo acto adquiera un valor de mayor bondad.

Pero por el contrario, si se tratara de una acción mala, entonces las circunstancias lo que harían es que agravarían la maldad de dicha acción. Entre estas circunstancias externas están las de modo, tiempo, lugar etc.

Por último en tercer lugar el **fin** es el motivo personal del que obra, es decir el autor de la acción tiene un motivo particular por el cual está realizando la acción y es aquí particularmente importante mencionar que conjuntamente con el fin por el cual una persona actúa, está relacionada **la intención**.

Gracias a la libertad, el acto empieza a adquirir un valor moral, pero existe un elemento psíquico del acto humano que tiene una valoración moral, y es parte de la conducta humana, se le denomina **intencionalidad del acto humano**.

El hombre tiene la propiedad de actuar en vista a un fin; no se encierra en el acto presente que está realizando, sino que abre su mente hacia un horizonte que pretende, y que da sentido a su conducta actual.

Todo acto humano está marcado por una dirección que nos dice cuál es la intención del que lo ejecutó. Este sentido que cada persona le da a sus actos, hace que dos actos materialmente iguales difieran notablemente por esa marca impresa por el autor. En la medida que va creciendo el hombre va teniendo diferentes fines, un niño de pequeño, lo único que puede querer es satisfacer sus necesidades primarias o fisiológicas. Pero poco a poco, se va notando una separación entre el acto utilizado como medio y una finalidad próxima diferente. Esto se explica porque cuando el niño es pequeño sus fines son inmediatos, y a medida que va creciendo sus fines van siendo a largo plazo y una persona adulta puede encaminar toda su vida hacia un futuro que va a ser el **ideal** que se ha propuesto realizar, y que abarque toda la vida.

Esa intención puede hacer variar el valor moral de un acto. La intención reside en el interior de la persona. La madurez del hombre produce una mayor claridad, amplitud y elevación de los fines impuestos a la conducta.

La felicidad como fin último del hombre

Hay que considerar al hombre como criatura, como obra creada por un Ser superior a él. El hombre tiene dos tipos de fines, un tipo surge por el hecho de ser criatura, y el otro en cuanto que es ejecutor de sus obras.

Pero podemos preguntarnos entonces ¿cuál es la finalidad impresa en la naturaleza de todo ser humano? Aristóteles se hizo esta misma pregunta y respondió diciendo : que el fin propio del hombre es su felicidad; todo hombre, por propia naturaleza, necesariamente tiende a la consecución de su felicidad, y de tal manera que cualquier otro fin en su conducta queda subordinado a esta intención suprema y, por tanto, última: la felicidad.¹⁶ Y si analizamos un poco la naturaleza humana, notamos que , en lo más íntimo de todas las intenciones del hombre, de un modo necesario y determinado, está esa especie de flecha que va orientando toda la conducta: es lo que llamamos comúnmente el deseo de la propia felicidad. Tiene tanta importancia éste termino, que es esencial conocer qué cosa es esta felicidad y orientar los actos hacia ese fin, obteniéndose así una vida armónica, racional, honesta, virtuosa y perfecta. El hombre marca su conducta con diferentes fines que van elevando o denigrando su actuación externa. Pero antes de que se realice un acto humano, ya éste acto posee como ya se ha mencionado de acuerdo con su naturaleza, una finalidad propia, a la cual es necesario que el hombre se ajuste según sea el caso. Aunque el hombre sabe de antemano que la felicidad plena no se puede alcanzar en esta vida, pero se aproxima a ésta en la medida en que se identifica con Dios, en la medida en que la voluntad del hombre se identifique con Dios es como logrará su felicidad. El hombre debe crecer en su interior y enriquecerse durante toda su vida para ser MAS y ser MEJOR persona, en función de su dignidad.

A continuación seguiremos profundizando en los fundamentos prácticos acerca de la justicia, virtud que nos lleva a dar a cada uno lo que le corresponde. Este tema es considerado como un tema básico del trabajo, con ayuda del cual llegaremos a conclusiones positivas acerca de la justicia en el aspecto de la remuneración del trabajo. Además vamos a estudiar diferentes métodos para valorar el trabajo de una manera más completa bajo el punto de vista de las diferentes características que determinan cada labor y la diferencian de las demás. Destacando las características que se consideren de mayor importancia y le den al puesto una categoría o rango más alto que otros.

¹⁶ Ibid. pp. 86

CAPITULO II

NOCIONES FUNDAMENTALES DE JUSTICIA

Las relaciones entre las personas, deben estar reguladas por la práctica de todas las virtudes; y una de ellas, que es de gran importancia en las relaciones sociales para que pueda darse la paz y el orden es precisamente la **Justicia**.

Todos los pueblos están sometidos bajo el régimen de un gobierno, al cual le compete la función de custodiar la justicia, es decir tiene una función judicial, que se determina de modo público: pues todos lo saben y, de modo imperativo: pues todos deben estar conscientes de estar regidos por ciertos reglamentos que son los que regulan las relaciones humanas. Y por lo tanto se deben sancionar las injusticias.

Pero vamos a definir qué es la justicia para entender bien el tema:

La justicia "...es una virtud que nos inclina a dar a cada uno lo suyo, lo que le pertenece" ¹⁷

Otra definición la virtud de la justicia puede ser:

La persona "Se esfuerza continuamente para dar a los demás lo que les es debido, de acuerdo con sus derechos -como personas (a la vida, a los bienes culturales y morales, a los bienes materiales); como padres, como ciudadanos, como profesionales, como gobernantes, etc.- ,y, a la vez intenta que los demás hagan lo mismo"¹⁸

No dice que se deba dar a cada uno *lo mismo* como algunas personas quieren interpretarlo, sino que lo que le corresponde, o lo que se le debe, su derecho por ejemplo a la vida, al honor, a la fama, al bien material, a la educación, etc. Esta virtud radica en la voluntad por que tiene un "...Poder inhibitor sobre el intelecto, la memoria, los sentidos, las emociones y los sentimientos."¹⁹ La voluntad controla la ciencia y a su vez esta se manifiesta en acciones que pueden ser o no justas.

Su materia son las acciones exteriores con las que tenemos relación con los demás. Pues, como escribía Sto. Tomás, "no se nos llaman justos porque *conozcamos* algo rectamente... llámasenos justos por el hecho de que *obremos* algo rectamente". ²⁰ Con lo que se afirma que las acciones humanas son la materia de la justicia.

¹⁷ Gran Enciclopedia Rialp. Tomo XIII p.681

¹⁸ DAVID, Isaacs, La Educacion de las Virtudes Humanas. p.457

¹⁹ WILLIAM A. Kelly. op.cit. p.155

²⁰ Sum. Th. 2-2 q58 a4. Cit Por. Gran Enciclopedia Rialp. Tomo XIII p.681

Para entender en qué consiste la justicia, veamos los siguientes puntos en los que se fundamenta:

1. En todas las épocas ha sido necesario regular las relaciones entre los ciudadanos.
2. En todas las épocas, la autoridad política ha tenido la autoridad para repartir justamente las cargas y ventajas dadas en la sociedad.
3. En cualquier época se ha dado que los ciudadanos estén obligados a respetar las leyes por las que se rige la sociedad en la que se desenvuelven.

La justicia está muy ligada al derecho, y se basa en lo concreto, en el plano de las exigencias que por el derecho se tienen. Por eso no está bien transformar a la justicia en una ideología, o en bandera revolucionaria, Jean Madiran escribe que "... la justicia es una virtud y no una ideología; una justicia social que se ejerza por actos de justicia particular ordenados al bien común, no será una virtud que perfeccione al alma que la adquiera y ejerza."²¹

La justicia que le va a ser útil al hombre es la que se pueda traducir en actos concretos y en ordenaciones justas. Exige el respeto de la autonomía que cada individuo tiene y de los grupos sociales, que deben ser protegidos y coordinados por un organismo específico: **el estado**.

Las relaciones de justicia solo pueden ser bilaterales, porque únicamente se puede ser justo o injusto respecto a otro. Y este otro es un sujeto distinto e independiente. Pues no se puede vivir la justicia con uno mismo.

Esta es una de las características de la justicia que vamos a ver a continuación, pues el ámbito de la justicia queda delimitado por unas características propias de esta virtud:

En primer lugar **la alteridad**: que como ya se dijo antes se refiere a que las acciones externas de todo ser humano son materia de la justicia al estar ordenadas a otro. Al tener relación con los demás, y no con uno mismo.

²¹ agud. MADIRAN Jean J. Cit Por. Gran Enciclopedia Rialp. Tomo XIII p.681

En segundo lugar **el débito**: que se refiere a que hay relaciones con los demás que no son de justicia, como puede ser el caso de la amistad, la gratitud, etc. Pero que la justicia se refiere a las acciones por las que se otorga a cada uno lo que se le debe. Lo que le corresponde. Y a lo que tiene derecho.

En tercer lugar veremos otra característica que es la **Igualdad** : que se refiere a la estricta obligación de dar una medida adecuada, exactamente conforme al derecho ajeno. O sea que debe de existir una proporción en lo que se le debe al otro y lo que le pertenece a uno. Se da en una regla de armonía, a veces de igualdad pura y simple, o aritmética, entre lo que se da y lo que se recibe en las relaciones interhumanas, y otras veces, de igualdad proporcional, como se mencionó de acuerdo con los méritos, y los deméritos, ya sea entre individuo y los grupos colectivos.

La regla de la igualdad en la justicia es una regla de armonía, que da a veces igualdad pura y simple, o aritmética entre lo que se da y lo que se recibe en las relaciones interhumanas; y a veces, de igualdad proporcional, de acuerdo con los méritos y los deméritos.

Aunque es notable la conexión entre la idea de justicia y la igualdad, hay que hacer unas observaciones al respecto:

Se debe tener una mínima sensibilidad sobre lo justo. Todo ser humano está dotado de un conocimiento para percibir la injusticia, ya sea cometida contra él o contra el prójimo ; por lo que experimenta una sensación de indignación por un agravio injusto.

Se trata de una especie de empatía. El individuo se proyecta a sí mismo en la otra persona, pero no sólo por piedad o compasión, sino por un vigor de autodefensa. Ese sentimiento que hace que el hombre reaccione contra la injusticia es una mezcla de componentes de razón y emocionales; acompañado a veces de movimientos viscerales.

Estos sentimientos son por la reacción de la conciencia, que experimenta horror, repugnancia, cólera etc. A causa de la injusticia. El hombre por naturaleza siente la injusticia.

La aplicación de esta virtud en la vida real, no es tan simple como parece, pues las relaciones interpersonales son muy variadas y a veces se llegan a complicar.

Hasta nuestros días, sigue siendo un problema el poder determinar criterios que ilustren o que den una idea mas clara sobre las equivalencias o igualdades y las proporcionalidades requeridas por la justicia, o sea, que se debe dar a cada uno lo suyo, pero el problema está en conocer o tratar de averiguar por lo menos lo que debe ser considerado como *suyo* en cada una de las personas y en cada caso concreto de la vida. Y es cuando vienen conflictos, porque lo que para unos puede parecer justo, para otros puede parecer injusto.

Precisamente es con ayuda de los fundamentos éticos como se podrá llegar a un punto medio que sea el requerido por la justicia, aunque por el ejercicio de la virtud de la caridad se extienda lo que en justicia le toca a una persona, pues si se quiere practicar un acto bueno, se le puede dar más de lo que le corresponde por justicia.

El objeto de la justicia es **EL DERECHO** , lo que es lo justo, lo que se le debe a otro. Lo cual está fundamentado en su bien propio.

El objeto de la justicia debe entenderse en función de un orden recto, de una relación ordenada que vincula a varias personas, y que su fundamento es el logro del bien.

Lo que a cada uno se le debe es su propio bien, esto es su vida, su propiedad, su fama etc. todo lo necesario para que alcance sus fines.

El derecho en primer lugar tiene una acepción de ser objetivo: un conjunto de **leyes** que regulan la conducta de las personas, de lo que se deriva la existencia del derecho Divino, y derecho humano.

En segundo lugar el derecho subjetivo es una **facultad moral** ante los demás sobre algo que se tiene como propio. y que es determinado por la ley.

Para comprender mejor esta noción de derecho, lo estudiaremos por partes:

* Al decir que el derecho es una potestad moral, se quiere decir que el derecho subjetivo es un poder que subsiste a pesar de la imposibilidad física de ejercitarlo como en el caso de los niños que aún no han nacido, pues tienen ya el derecho a la vida.

* El derecho es de la persona, pues es el sujeto de derecho, sólo una persona libre y responsable puede tener derechos.

* El derecho se tiene ante los demás: existe una relación ante las otras personas, en las que existe el deber de respetarlo. Precisamente cuando existe una lesión del derecho ajeno, es cuando se viola la justicia.

* El derecho se tiene siempre sobre algo que se tiene como propio, y que es a lo que se llama precisamente *el objeto del derecho*, que puede ser la cosa o actividad que pertenece a la persona titular de ese derecho.

* Finalmente el derecho está determinado por la ley, se fundamenta en el bien propio de las personas, pero es la ley natural la que regula el orden del hombre hacia el bien, y que ordena también los medios para obtenerlo.

Todos los derechos que provienen de la ley natural son los que llamamos derechos humanos naturales, y los que vienen determinados por el orden civil se llaman así : derechos civiles y que pueden ser público o privado.

Los derechos normalmente son posibilidades morales de obrar. Y los deberes u obligaciones son acciones que son moralmente necesarias según la ley. Así podemos mencionar como conclusión para ligar este tema con el

caso práctico, de la justicia en la remuneración, materia de este trabajo que:

“...el deber de pagar el salario justo, no es una acción que se realice por una fuerza física que coaccione, sino que es una obligación de orden moral, que afecta a una persona libre en cuanto a que debe ordenarse al fin con el ejercicio de su propia libertad”. 22

Y al hacer uso de su libertad, como ya hemos visto en el capítulo primero, necesariamente se dará un calificativo moral que nos diga si la acción está en acuerdo o de acuerdo con el orden moral.

DEBERES DE JUSTICIA:

Los deberes que pertenecen a la justicia son: los deberes que el hombre tiene para con Dios, los deberes para con uno mismo y los deberes para con los demás.

* Primero los deberes del hombre para con Dios son los que se contienen en la religión y que inclinan a tributar a Dios el culto que se le debe como creador nuestro y principio de todas las cosas.

²² op.cit.idem. Gran Enciclopedia Rialp.

La religión es algo natural al hombre, es una virtud fundamental por la que el hombre ordena sobrenaturalmente su vida y la eleva a ese orden por encima de lo terreno.

* En segundo lugar el hombre tiene unos deberes para consigo mismo que le obligan a conservar su vida corporal y a que se perfeccione en sus capacidades morales y en sus capacidades , cualidades y aptitudes intelectuales.

El hombre tiene el deber de conservar su cuerpo sano, y además de utilizarlo de una forma ordenada. Que esté en acuerdo con el orden de la naturaleza.

Los hombres tienen también la obligación de desarrollar todas sus capacidades espiritualmente por medio del ejercicio de todas las virtudes ya sean intelectuales o morales, y, de cultivar su inteligencia para aprender a juzgar con un criterio más amplio y conocimientos actualizados con competencia profesional, por medio del estudio y la investigación.

* En tercer lugar el hombre tiene el deber de respetar la vida ajena.

Se tienen deberes de justicia para con los bienes ajenos, no sólo la vida, sino la libertad, la fama y la verdad, la propiedad y el trabajo. La vida es un don que el hombre recibe directamente de Dios, y por eso es ilícito atentar contra ella de un modo directo. También abarca el respeto a la integridad física ajena.

El homicidio o muerte de un inocente causada de modo directo es siempre y en todos los casos ilegal.

La muerte de una persona que sea gravemente culpable es solamente lícita en dos casos:

a) en el de la legítima defensa. Cuando se agrede gravemente y de modo injusto a la persona.

b) en la pena de muerte cuando se impone por la autoridad legítima, y después de haber pasado por un juicio justo.

..."La preservación del bien común de la sociedad exige colocar al agresor en estado de no poder causar perjuicio. Por este motivo la iglesia ha reconocido el justo fundamento del derecho y deber de la legítima autoridad pública para aplicar penas proporcionadas a la gravedad del delito"...²³

* El hombre tiene también derecho a la libertad, de que le sea respetada su independencia correspondiente al ejercicio de sus actividades propias como son: la libertad de movimiento y residencia, libertad de trabajar y descansar, de elegir la realización de sus ocupaciones y de pensamiento etc.

La libertad personal tiene límites. El hombre no puede hacer todo lo que quiere o tiene ganas, porque existen normas de vida que regulan su conducta. Además tiene que respetar a los demás y tiene también que cumplir con sus obligaciones.

2.1 Divisiones de la justicia

La doctrina tradicional reconoce la existencia de tres clases de justicia: general o legal, distributiva y conmutativa. Pero algunos autores modernos prefieren la clasificación de dos clases de justicia únicamente, en las que se integran las tres:

Por una parte la justicia del bien común, que abarca la justicia legal, y la distributiva con el moderno concepto de **justicia social**.

Y por otra parte la justicia conmutativa, justicia igualitaria que mueve a dar a los otros lo que les corresponde en lo individual, y que hace referencia a la **propiedad privada**.

Vamos a profundizar en cada una de las divisiones para tener un concepto más amplio de las diferentes concepciones de justicia, y poder entender los derechos y obligaciones que se adquieren en toda relación laboral relacionados con la práctica de esta virtud; Pues es la materia principal de este trabajo y es una de las partes fundamentales en que se basan las relaciones humanas.

²³ cfr. Catecismo de la Iglesia Católica p. 498.

Otros han propuesto una terminología única de justicia: justicia social, que se dá cuando se cumplen esas tres formas de justicia ya señaladas.

Justicia general o legal

Es conocida también por varios autores como justicia del bien común. Porque pone en contacto al individuo con los demás miembros de una sociedad, como integrantes de un todo.

Sus vínculos tienen por fundamento el bien común, ya sea para exigir la contribución de sus miembros, o para repartir entre ellos bienes de cualquier naturaleza. Este orden de justicia del bien común beneficia a sus miembros para crecer y desarrollarse integrados como parte de un todo que es la sociedad. No es una justicia de reparto, sino de participación. Todas sus relaciones son integrativas y de subordinación. La igualdad consiste en el respeto a los demás.

Cabe recordar que en la definición de justicia se menciona que se debe dar a cada uno *lo suyo*. No dice que se le debe dar *lo mismo*. Y vemos que a lo que se refiere al decir "lo suyo" es a un justo medio que se establece por una igualdad proporcional o geométrica. No es una igualdad de cosa a cosa, sino una proporción de cosas a personas. Esta virtud es amplísima porque abarca todas las ordenaciones en base a las cuales la autoridad mueve a los miembros de la sociedad hacia el bien común. Y además *a la participación* - como se menciona en la enciclopedia GER - *de cada uno de sus miembros en los beneficios que se hayan obtenidos mediante la vida en común.*²⁴ Esta clase de justicia la viven los ciudadanos que respetan las leyes, que cumplen sus deberes profesionales y cívicos, pagan los impuestos y servicios públicos, colaboran con el bien público etc.

Cumpliendo las leyes que rigen la sociedad donde se desenvuelven orientando sus acciones hacia el bien común del que ya se ha hablado y en particular teniendo el objeto del bien propio de las personas. Se entiende claramente que se vive externamente, con el prójimo, como la define Ricardo Sada - " ...Es la justicia entre los individuos, en cuanto partes del todo social; es la justicia interpersonal." ²⁵

²⁴ Gran Enciclopedia Rialp Tomo XIII. p 682.

²⁵ Sada Fernández Ricardo y Monroy Campero Alfonso. Curso de teología moral p. 219.

La justicia legal se puede subdividir a su vez en conmutativa y distributiva, pero hay - como ya se dijo antes - autores que prefieren hacer sólo la división de dos tipos de justicia.

El fundamento de la justicia está en las leyes, pues habrá justicia sólo si existen unas leyes justas que regulen las relaciones entre las personas y el conjunto de la sociedad. Pero no basta con que existan leyes justas, es necesario que esas leyes sean aplicadas de una manera eficaz.

Justicia conmutativa

Es la que mueve a los individuos a dar a los otros lo suyo individual, lo que les corresponde en su carácter de personas privadas. Y se fundamenta en el derecho privado y particular del otro.

Por justicia conmutativa se entiende - nos dice Angel Rodríguez - que es la justicia que inclina a dar a los demás su bien propio, regulando las relaciones entre las personas privadas. 26

Se llama conmutativa porque se aplica especialmente en el comercio y se guía por un criterio que es totalmente de igualdad aritmética. Osea se refiere a las relaciones interhumanas de justicia, en donde se centran las cosas y los bienes, y no tiene nada que ver con las características de las personas individuales que tenga cada persona que intervenga.

En la justicia conmutativa se exige que las personas, las situaciones, las cosas y los hechos iguales deben tratarse de un modo igual.

No se debe interpretar esa igualdad como identidad, porque entonces sería imposible realizar cualquier acto de intercambio, prestar un servicio, hacer una compraventa etc. porque a cualquiera de estos actos que se realizara le correspondería uno idéntico, bajo las mismas circunstancias, y se recibiría exactamente lo que se está entregando.

No se trata entonces de recibir lo idéntico, sino algo diferente, porque no tendría ningún sentido, no tendría ni motivo ni fin.

Se trata de recibir algo que sea equivalente. Pero aquí es en donde se empiezan a complicar las cosas, porque para poder determinar el valor de una cosa en relación con otra diferente, hace falta una unidad o criterio de medida para que la estimación de dos cosas heterogéneas sea homogénea. o sea, lo que hace falta es una pauta para establecer la equivalencia.

26 RODRIGUEZ Luño Angel Ética. Editorial Eunsa. pp.228.

La pauta en la que nos basamos comúnmente es en la del valor económico. en la que se da una combinación de criterios diferentes que hacen que nos podamos basar en ésta pauta: primero la utilidad de algo y para alguien, después la calidad y la cantidad del trabajo acumulado o que se requiera para la producción de otro objeto igual; valores biológicos, valores éticos, etc.

Es la justicia, la pauta en la que nos debemos basar para darle el valor a las cosas, porque se guía por un criterio de igualdad aritmética: entonces por ejemplo el que compra algo, lo que sea, debe pagar exactamente el valor de la cosa que haya adquirido. Si no lo hace, no se cumple con la virtud.

Angel Rodríguez²⁷ dice que este tipo de justicia es la que se aplica comúnmente en el comercio y en diferentes tipos de contratos. Pues en este tipo de relaciones humanas se debe de dar y recibir algo a cambio proporcional.

Justicia distributiva

Es la que exige que en los repartos las personas iguales reciban porciones iguales, y las desiguales porciones desiguales, según sus diferentes dignidades y merecimientos.

No toda desigualdad es injusta. En la sociedad hay una igualdad fundamental en la condición de personas humanas, y también existen unas desigualdades que proceden de la naturaleza individual y del uso de la libertad.

El criterio que debe seguirse para la justa distribución de los bienes es la exigencia del bien común y del bien propio de cada persona.

Todos los hombres ya vimos que tienen derecho a los bienes fundamentales que son el derecho a la vida, a la libertad, a la educación... etc. Pero una vez que el hombre ya tiene estos valores asegurados no está mal, ni es injusto que unos tengan más que otros, ya sea que tengan más riqueza material, más bienes materiales, más fama, más formación humana etc.

Pues existen circunstancias que lo justifican, tales como: el que una persona trabaje más que otra, que una persona ahorre más que otras, que lleve un estilo de vida diferente etc.

²⁷ Idem.

El tratar de igualar en todos los sentidos a los seres humanos sería injusto, porque se opone a la justa distribución de los bienes. Sería algo parecido al socialismo, que rechaza las iniciativas privadas, porque son fuentes de "desigualdades" sociales. Lo cual no es lógico pensar, es antinatural y no es posible que se dé. Pues lo que ellos pretenden es que el estado regule todo para que todos tengan los mismos bienes, y así, entonces nadie se sienta superior a otros.

Por otra parte la justicia distributiva puede entenderse como un regulador de la relación gobierno-ciudadanos como el enfoque utilizado por Angel Rodríguez al definir la justicia distributiva de la siguiente manera: "...es la que inclina a los gobernantes a distribuir las cargas y bienes comunes entre las personas privadas, en proporción a sus méritos, dignidad y necesidades, regulando así las relaciones de autoridad con los súbditos".²⁸ Hablando más bien de la distribución de las cargas.

Pero la justicia distributiva no se refiere a una igualdad aritmética, sino a una *proporcionalidad distributiva*, en aquellas relaciones que principalmente están basadas en los méritos o deméritos o mayores o menores méritos, de las diferentes personas.

En las relaciones de justicia distributiva se requiere que las personas y las situaciones desiguales deben ser tratadas de un modo desigual, calibrándolas o apreciándolas con un mismo concepto de medición.

Por ejemplo en los cambios, las compraventas, los arrendamientos de predios o de inmuebles, etc. En todos estos casos no se da una igualdad aritmética, pero sí se da una proporcionalidad distributiva.

Se denomina justicia distributiva también a la versión de la justicia que debe cumplirse al repartir funciones, beneficios y cargas públicas, así como las compensaciones por el trabajo realizado. Sobre la justicia distributiva dijo Aristóteles que ésta exige que en los repartos, las personas iguales reciban porciones iguales y las desiguales porciones desiguales, según sus diferentes dignidades y merecimientos.

En la GER se mencionan los valores que se involucran en la justicia distributiva, aritmética y proporcional sobre los cuales se deba establecer la

²⁸ibidem p. 229

equivalencia y la proporcionalidad en las relaciones que existen entre las personas y en las relaciones entre la persona individual con los grupos sociales y con el Estado. Dichos valores tienen una jerarquía y en base a ésta jerarquía debe considerarse lo que corresponde como "suyo" en cada caso. Existen valores ético-jurídicos que siempre deben inspirar las acciones humanas, existen por otra parte otros valores más altos que son los valores religiosos, y son supremos. A los valores religiosos les compete la función de promover un orden pacífico, seguro, justo y de servicio al bien común en la convivencia y cooperación entre los seres humanos.

Al derecho por otra parte le compete la misión de garantizar la libertad del individuo y favorecer su formación y desarrollo en todas sus dimensiones, para que el hombre se proponga libremente el cumplimiento de esos valores y lo practique por decisión personal.

Existen otros valores, como pueden ser los estéticos, biológicos, científicos, técnicos, económicos, etc. que nos sirven para determinar normas.

Al determinar normas estamos proponiendo formas para actuar en determinados campos de la vida en sociedad. Entre estas normas podemos mencionar por ejemplo las que rigen el ámbito laboral en las empresas tales como: los reglamentos y leyes urbanas, las medidas higiénicas y de sanidad, leyes del Seguro Social, etc. Todas las cuales como ya se ha dicho nos sirven para regular las actividades industriales en el ámbito laboral.

El problema de la justicia distributiva consiste en averiguar cuáles son las igualdades humanas que deben ser relevantes para el derecho, cuales son las desigualdades humanas reales que a pesar de ser efectivas no deben de ser relevantes para el derecho y cuales sí deben ser tomadas en cuenta por el derecho.

Al hablar de dar a cada uno lo "suyo" (implicando lo mío y lo tuyo) se abarca precisamente todo lo que no es el "yo" mismo, sino lo que le pertenece a otro. La justicia trata de evadir al egoísmo.

Durante el desarrollo de este capítulo se ha explicado que la idea de justicia pertenece a la noción de igualdad; y que esa igualdad, unas veces debe ser aritmética, y otras proporcional o distributiva (tratando desigualmente a las personas y las situaciones desiguales).

Contando con las diferencias que existen entre ellas para que no pasen desapercibidas en el momento de dar a cada uno lo que le toca.

Vamos a entrar ahora a lo que conocemos como justicia social para ir ligando lo que se ha estudiado sobre justicia en general e ir aplicando estos conceptos a la vida en sociedad, en las exigencias de la organización social, que principalmente están relacionadas con la distribución de los bienes económicos, de los beneficios de la cultura etc; procurando que exista igualdad de oportunidades entre los miembros de la sociedad.

Toda justicia siempre se refiere a relaciones interhumanas. La justicia social no tendría sentido si no hiciera referencia a las relaciones que se dan entre los miembros de la sociedad.

2.2. Aplicación de la justicia en el ámbito social

La justicia aplicada al ámbito social tiene que ver principalmente con dar un enfoque de justicia conmutativa y justicia distributiva a las relaciones que se dan dentro de una sociedad.

Estas relaciones pueden ser en cuanto a su organización político-jurídica, abarcando distintos aspectos: las remuneraciones económicas del trabajo, las condiciones de nivel de vida en sentido material, las condiciones sanitarias y de salubridad, las condiciones de protección familiar, de protección infantil, etc. Podríamos seguir mencionando diferentes cosas, pero todas tienen en común que buscan hacer posible que el hombre desarrolle todas sus potencialidades humanas y que cada individuo tenga derecho a condiciones equitativas de trabajo, superando los desajustes que se pueden dar en la sociedad.

Otros problemas que le interesan a la justicia social son: los del derecho del trabajo, de los seguros colectivos contra la adversidad, problemas de organización política en relación con las estructuras económicas, relaciones político-jurídico-económicas entre las naciones.

La justicia social, es un conjunto de normas y actividades administrativas para remediar del mejor modo posible o al menos de disminuir el " **problema social**".

La intervención del estado en casi todos los aspectos de la vida humana, - nos dice Rafael Gomez - *ha hecho ver la necesidad de concretar un principio clásico en la doctrina social: que el hombre antes que la sociedad es antes que el estado.* 29

La existencia de un organismo que regule las relaciones entre los miembros de la sociedad es de gran importancia. La seguridad social está organizada por el Estado.

El estado es una creación del hombre para establecer el orden social.

Al hacer referencia a la dignidad del hombre se ha querido destacar y explicar el derecho que se tiene de reunirse y asociarse para realizar diferentes actividades.

Por medio de las instituciones se producen beneficios diferentes como el de fomentar la sociabilidad, la solidaridad, aumentar el sentido de responsabilidad social, adquirir experiencia con el trato frecuente con otras personas, etc.

Cuando se habla de prestaciones de seguridad social no se quiere indicar con esto que sean favores, sino que son exigencias de la justicia. De esto se derivan algunas ideas que se van a explicar:

a) se deben ir adecuando los salarios a la época, modificándose según vayan cambiando los tiempos y el nivel de vida digno vaya subiendo en costo.

b) no deben retrasarse los pagos de los salarios por ningún motivo injustificado, porque las personas viven muchas veces " al día " como comúnmente se dice.

c) las condiciones sanitarias del lugar de trabajo deben ser dignas, evitando los malos tratos y evitando caer en tratos despersonalizados y masivos.

d) Todo empresario debe cumplir con las prestaciones legales pero con una mentalidad de estar cumpliendo con un deber, no con mentalidad de pensar que se está haciendo un favor.

29 GOMEZ Perez Rafael. Introducción a la Etica Social, Editorial RIALP. Madrid. pp.120.

La propiedad y el trabajo

El trabajo humano dignifica a la persona. " El primer fundamento del valor del trabajo es el hombre mismo, su sujeto". A esto va unida inmediatamente una consecuencia muy importante, de naturaleza ética:

es cierto que el hombre está destinado y llamado al trabajo, pero ante todo, el trabajo está en función del hombre y no el hombre en función del trabajo" ³⁰

El hombre está creado para trabajar por naturaleza.

El trabajo es propio de la naturaleza humana, y es la forma en que el hombre se realiza a sí mismo y humaniza lo que le rodea. Es un derecho del hombre el realizar su trabajo en condiciones dignas. Para determinar

el valor del trabajo, no nos debemos basar en el tipo de trabajo que se realiza, sino en el hecho de que quien realiza ese trabajo es una persona humana, osea que el valor del trabajo no reside en el hecho de que se hagan cosas, sino en que esas cosas que se han hecho, están precisamente hechas por el hombre.

El trabajo es una acción que realiza el hombre para transformar y mejorar los bienes de la naturaleza. Desde los primeros tiempos el hombre ha tenido necesidad de trabajar y transformar los bienes de la naturaleza, y mientras existan seres en la tierra, siempre se tendrá la necesidad de trabajar.

El trabajo no se realiza de la misma manera en todas las épocas, el tipo de trabajo cambia con la historia. Se ha pasado de actividad en actividad. Las primeras actividades de trabajo que se realizaban eran las de la caza, recolección de frutos, pesca, labores agrícolas y ganaderas. más tarde se realizaban tareas de tipo industrial etc.

El trabajo cuando se ve desde el punto de vista cristiano, tiene un valor más alto todavía, pues el cristianismo ve en el trabajo un medio para el progreso de la sociedad y el ordenamiento cada vez más justo de las relaciones entre los hombres, además lo ve como un camino de santidad, por medio del cual se va a perfeccionar. En la relación de trabajo, existen dos partes, una parte que es la prestadora de servicios y otra que es la parte que remunera ese servicio prestado.

³⁰ Laborem exercens, 6. Cit. Por Gomez Perez Rafael. Introducción a la Ética Social. Editorial RIALP. Madrid. pp.1

El trabajador que presta sus servicios los debe prestar de la mejor forma posible, cumpliendo bien con el horario, sin perder el tiempo, informando a su superior, cuidando la mejora profesional para realizarlo de la mejor disposición etc.

Y a su vez los empresarios tienen el deber de dar a tiempo a los trabajadores una justa remuneración por su trabajo, respetando en primer lugar la dignidad humana del empleado: proporcionándole un lugar digno donde pueda realizar sus labores, cuidando la higiene física y moral del lugar, imponiendo labores que sean razonables para realizarse, otorgando seguros sociales, jubilación en la vejez, dejando tiempos de descanso, etc.

Existen varias leyes que regulan estas relaciones. La remuneración adecuada se determina por el valor objetivo del trabajo realizado, y por las necesidades individuales y familiares que cada trabajador tenga.

Es justo que los salarios varíen de acuerdo con la calidad profesional de la labor, la preparación, el riesgo o dificultad, etc.

Cualquier actividad honrada le da al individuo el derecho estricto de recibir a cambio de ella una remuneración que le permita vivir dignamente en el plano material, social, cultural y espiritual.

Todo hombre tiene derecho a trabajar, no sólo por ser un medio para sostenerse y mejorar su posición social, sino por que está íntimamente ligado a la dignidad del hombre. Aunque el dinero no es el único motivo por el cual se trabaja, la mayoría de las personas aspiran a algo más que un sueldo, pues tienen además necesidades de orden espiritual, como diversión, superación, satisfacción etc.

Por lo tanto el estado debe buscar y facilitarle al hombre el poner en práctica su derecho a trabajar.

La primera y fundamental preocupación de todos y cada uno de los hombres de gobierno, políticos, dirigentes de sindicatos y dueños de empresa debe ser: **dar trabajo a todos.**

El trabajo es un medio que perfecciona al hombre.

La utilidad o el valor del trabajo humano no debe medirse solamente por lo que vale en sí mismo, sino que ha de considerarse con toda su dignidad puesto que está realizado por una persona humana.

Así lo explica S.S. Juan pablo II: "Suponiendo que algunos trabajos de los hombres puedan tener un valor objetivo más o menos grande, sin embargo queremos poner en evidencia que cada uno de ellos se mide sobre todo con el metro de la dignidad del sujeto mismo del trabajo, o sea de la persona, del hombre que lo realiza... de hecho en cualquier trabajo realizado por el hombre -aunque fuera el trabajo más común, más monótono en la escala de valorar, e incluso el que más margina- permanece siempre el hombre mismo" (Enc. *Laborem exercens*, n.6) ³¹

Es una exigencia de justicia que en el reparto de los beneficios se tengan en cuenta equitativamente estas dos aportaciones, y es a lo que nos van a ayudar los conceptos que hasta ahora se han estado estudiando, a tomar decisiones cada vez más acertadas y más justas. El trabajo es el factor primordial frente al capital, pues sólo él procede inmediatamente de la persona."

Las relaciones laborales deben ser relaciones interpersonales, animadas por un espíritu de comprensión y justicia.

Estas relaciones de trabajo no se fundamentan en fuerzas técnico-productivas que sean ajenas a la sociabilidad natural del hombre. El hombre debe conocer por tanto los fines para los que trabaja y el destino de los bienes que se manejan.

Aunque el trabajo es una actividad natural del hombre, y no viene impuesta por la sociedad, el hombre puede caer en un gran peligro, de centrar la vida en torno al trabajo, descuidando así la unidad de la familia, los valores, el atender a las necesidades de los demás etc. Se debe dar un tiempo de descanso en conjunto con la familia, y no descuidar las relaciones con los demás a causa del trabajo. Se debe dar tiempo para todo.

Existe un concepto cristiano del trabajo que vale la pena mencionar pues encierra normas y criterios morales que orientan para que el trabajo se realice como una vocación de transformación del mundo, en un espíritu de servicio y de amor a los hermanos, para que la persona se realice y contribuya a la humanización del mundo y de sus estructuras.

El trabajo no es una maldición, es una bendición de Dios que llama al hombre a dominar la tierra y a transformarla, para que con la inteligencia y el esfuerzo humanos continúe la obra creadora divina.

³¹ Enc. *Laborem exercens*, n.6 Cit.Por. Sada Ricardo. Curso de Teología moral p. 224.

El que trabaja tiene derechos que ha de defender legalmente, pero tiene también deberes que ha de cumplir. El hombre está llamado a cumplir con justicia sus deberes y obligaciones, evitando así los conflictos, las ideologías de odio y de violencia, etc. El trabajo lo debemos de ver como un medio para que toda la creación esté sometida a la dignidad del ser humano.

Acceptando los sacrificios y fatigas causados por este, pues *el trabajo como nos recuerda S.S. Juan Pablo II -aún con sus componentes de fatiga, de monotonía, de obligatoriedad- le ha sido dado al hombre, precisamente como instrumento de elevación y de perfeccionamiento del cosmos como plenitud de su personalidad, como colaboración en la obra creadora de Dios.* ³²

A través de la historia el trabajo del hombre ha alcanzado una mayor productividad y mejoras en las condiciones económicas y sociales. Entre ellas podemos mencionar las siguientes:

1. Se ha logrado reducir el número de jornadas laborales y el número de horas por jornada.
2. también se ha logrado que las condiciones físicas y ambientales del trabajo sean óptimas y se eviten las tareas repetitivas que pueden ser realizadas por las máquinas.
3. Se ha logrado humanizar el trabajo, para que el trabajador pueda contribuir con una aportación personal.
4. También se ha logrado el aumento del tiempo para el descanso.
5. Otra cosa que se ha logrado es el aumento de la retribución económica del trabajo.
6. El aumento de la seguridad social.
7. Los sistemas libremente elegidos para hacer de la empresa algo común.

Con el tema del trabajo ha estado siempre vinculado desde el principio el problema de: "**La propiedad**".

Sabemos de antemano que, para hacer servir para sí y para los demás los recursos escondidos en la naturaleza, el hombre tiene como único medio su trabajo. Y para hacerle útiles estos recursos por medio del trabajo, el hombre se va apropiando de las riquezas de la naturaleza como: el subsuelo, el mar, la tierra, el espacio. Lo va convirtiendo en su puesto de trabajo.

³² Juan Pablo II Discorso en la Plaza Vittorio de Turín, 13-IV - 1980.

El hombre se lo apropia por medio del trabajo y va desarrollando su capacidad de usar estos medios en el trabajo, descubriendo la utilización correcta en el proceso productor de cada factor que la naturaleza le brinda.

Todos los medios de producción, desde los más primitivos hasta los más modernos, han sido elaborados gradualmente por el hombre: por la experiencia y por la inteligencia, y así es como han surgido desde los instrumentos más sencillos que sirven para el cultivo de la tierra, hasta las máquinas más modernas, las fábricas, los laboratorios, y las computadoras.

Todo lo que sirve al trabajo es fruto del mismo.. Todos estos instrumentos, medios de producción, son considerados como sinónimo de capital, y han nacido del trabajo, llevan consigo las señales del trabajo humano.

La capacidad de trabajo, o sea la participación eficiente en el proceso de producción, exige una preparación cada vez mayor, y es responsabilidad del hombre perfeccionarse en la realización de sus labores para mejorar el proceso de producción, de forma más especializada y eficiente.

Tanto para su supervivencia como para su crecimiento material y espiritual el hombre necesita de los bienes de la tierra y de los que él mismo fabrica, a partir de la naturaleza, con su trabajo. La facultad por la que el hombre usa y posee esos bienes se llama **PROPIEDAD**.

Nos dice Angel Rodríguez que *La propiedad es la facultad moral de disponer y usar de las cosas como de un bien propio.*³³

La relación del dueño con las cosas que le pertenecen le permite poder hacer de ellas lo que crea conveniente: puede venderlas, prestarlas, transformarlas, enajenarlas, etc. Puede utilizarlas y gozar de sus frutos.

Este derecho no es absoluto, tiene límites. Por su misma naturaleza, es una consecuencia de la aplicación de una ley positiva.

La propiedad puede ser de dos tipos: Común o Particular.

a) **Común** : se refiere a lo que es de todos los individuos que componen la sociedad.

b) **Particular**: se refiere a la propiedad de algunos individuos. A su vez se divide en: Pública y Privada.

Cuando pertenece a todos los que forman parte de la comunidad y a ninguno por separado, se le llama **pública**.

³³ RODRIGUEZ Luño Angel. Ética, p. 243

También se dice que es pública cuando corresponde a la sociedad civil como tal, a través de sus autoridades que son el estado, el municipio etc. Y cuando tiene como sujeto a parte de esa comunidad, o que puede ser un solo individuo al que pertenezca, entonces se habla de propiedad **privada**.

Si pertenece a personas, familias o grupos privados, es decir, cuando algo pertenece a varios de manera indivisa - sin poder separarlo. "La propiedad privada cuando está rectamente ordenada a garantizar el orden y la paz en el uso de los bienes materiales, aumenta su rendimiento económico, asegura una justa distribución de competencias y responsabilidades en el seno de la sociedad, y con ello salvaguarda la dignidad de la persona."³⁴ Tanto la propiedad común como la propiedad privada se han dado en la historia del hombre.

Todo hombre tiene el derecho natural a usar de los bienes humanos de la naturaleza que le sean necesarios para satisfacer sus necesidades materiales. La naturaleza no tiene preferencia en dar un bien a un hombre determinado.

Las relaciones de propiedad surgen del trabajo humano, porque el hombre por naturaleza busca apropiarse de bienes. Así como posee su trabajo, debe poseer también el fruto de su trabajo. " La propiedad se adquiere ante todo mediante el trabajo " ³⁵

Se dice que la propiedad privada es un factor de estabilidad, porque el hombre es libre y ha de disponer de las cosas necesarias para la vida. Es el medio más idóneo para garantizar el pacífico disfrute de los bienes, pudiendo señalar quien es el que tiene el dominio sobre esos bienes.

³⁴ Ibidem pp. 249.

³⁵ Laborem exercens, 14 Citado por Gomez Perez Rafael. Introducción a la Etica Social. Editorial RIALP. pp. 107

Algunas consecuencias positivas de la propiedad privada

son:

1. Económicamente, la apropiación privada estimula la iniciativa, la productividad y por lo tanto fomenta el incremento de los bienes, en favor de todos.

2. Políticamente, en los gobiernos se evita que se sofocan y sean oprimidas la producción, la libertad, etc.

Se debe por tanto proteger la propiedad privada y favorecer su difusión, para que todas las personas tengan la disposición y propiedad de al menos lo necesario para su vida y para la de su familia.

Existe un principio que debe iluminar las reflexiones éticas sobre la propiedad:

Los bienes de la tierra han sido creados para atender a las necesidades de todos los hombres. La tierra y el conjunto de todos sus bienes están al servicio de todos y de cada uno de sus habitantes. Cualquier hombre tiene el derecho a utilizar los medios necesarios para realizar las tareas esenciales de su vida, o sea para conservar su existencia.

Pero con este principio no se debe entender que todos y cada uno de los bienes terrenos deban pertenecer a todos y cada uno de los hombres, o que permanezcan sin dueño específico, sino que por el contrario, se trata de buscar la manera de que se distribuyan y que todos alcancen de forma eficaz su finalidad. El comunismo marxista piensa que ese fin se alcanza si los bienes son propiedad exclusiva del estado. Pero la filosofía tradicional afirma, que al contrario, es un derecho natural que el hombre tiene de poseer bienes de forma privada. Teniendo también el estado derecho a poseer propiedades.

No han sido escasos los ataques que ha sufrido el derecho a la propiedad privada con el paso de los años, por parte de doctrinas marxistas y socialistas de diversos orígenes.

Hemos mencionado que la propiedad privada es un derecho natural.

En relación a la propiedad privada, siempre ha habido, junto a su innegable realidad, una constante crítica. El comunismo por ejemplo da como solución a los problemas sociales, la abolición de la propiedad privada de los bienes de producción, así como un control social en la distribución de los bienes que cada uno puede disfrutar.

El fundamento natural del derecho a la propiedad privada es: personal, económico y social.

La propiedad es un aliciente para el trabajo, para que por medio de éste el hombre pueda ahorrar y adquirir ser dueño de propiedades, bienes de consumo, medios de producción etc.

Se fomenta el ingenio, la capacidad de creación y de responsabilidad, Y esto, a su vez, produce una mayor utilidad común. Otros argumentos que justifican la propiedad privada y que dan un enfoque moral sobre la posesión de bienes son:

1. Por derecho primario. En primer lugar que los bienes que la naturaleza nos brinda no están reservados para unos cuantos sino para disposición de todos los hombres. Son de toda la humanidad.

2. El trabajo es la primera manifestación del dominio del hombre sobre todas las cosas, y es el medio por el que el hombre adquiere el derecho de propiedad sobre los bienes concretos y puede de esta manera cubrir sus necesidades primarias, corporales, también necesidades espirituales, promover el progreso, promover el bien común de la sociedad etc.

3. Es de justicia que la ley evite el monopolio público o privado; porque las grandes acumulaciones de propiedad privada, particular o pública, crean un poder que limita la libertad y estabilidad social.

4. La propiedad privada no debe ser la única forma de poseer bienes, es justo que también existan las propiedades comunes.

5. Es injusta una distribución de la propiedad privada en donde a una gran mayoría le resulte muy difícil obtener lo suficiente para vivir dignamente.

6. No es justo que el estado sea el único propietario o que se le determine como el absoluto en la participación económica, porque puede aprovechar esta situación para suprimir o limitar los derechos humanos. Además en la mayoría de las sociedades, los hombres han tenido mejoras sociales cuando los bienes se consideran propios, que cuando se consideran comunes.

7. La propiedad privada no es un derecho absoluto, sino relativo, porque está ordenada al bien de la comunidad; por eso; cuando existen razones graves, por razones sociales se puede llegar a limitar el derecho a la propiedad privada.

Pasando ahora al aspecto de la justicia social, cabe mencionar que tanto la propiedad privada como el interés individual, han de estar regulados por la ética y por un enfoque jurídico que garantice el cumplimiento de su deber ser que es estar al servicio del fin de la economía social, no de una minoría sino de la mayoría de las personas, para que garantice los materiales del bien común de la sociedad en un orden de libertad y de justicia.

Esto implica que la propiedad esté sometida a una serie de deberes de justicia y de solidaridad que vamos a analizar a continuación.

Deberes de justicia social

Los deberes de justicia social son el conjunto de las exigencias de justicia referidas a la **participación proporcional** en los bienes materiales y espirituales.

Se trata de un compuesto de normas de justicia conmutativa y de justicia distributiva.

Estas normas de justicia se afocan a los diferentes problemas a los que se enfrenta el hombre al vivir en sociedad.

Los problemas sociales son tan diversos que no vamos a profundizar en todos ellos, sino que en particular vamos a estudiar los que tienen mayor relación con el tema.

Algunos de los problemas que se relacionan más con este tema pueden ser:

Los referentes a las remuneraciones económicas del trabajo, a las condiciones del nivel de vida material, a la protección de la sanidad y salubridad, al amparo de la familia, a las condiciones equitativas del trabajo, a las mejoras de las condiciones sociales en general etc.

Entre los deberes de justicia podemos señalar los siguientes:

A) Emplear los bienes de la manera más beneficiosa para la sociedad, es decir, creando fuentes de trabajo, posibilidades de ganancia para otras personas, cooperando a que muchos puedan llegar a ser propietarios con los ingresos que obtengan a través de un trabajo digno.

B) Lograr una justa distribución entre lo que es el trabajo y la propiedad de los resultados que se obtengan por la intervención de ambos.

Esto es a lo que con este trabajo se pretende llegar, pues para poder tomar una decisión justa, es necesario tomar en cuenta los criterios que hemos estudiado en base a la ética y a la justicia, y lograr así determinar un salario justo, influyendo a que los precios de los productos también sean justos, etc.

C) Evitar las situaciones de monopolio privado porque imposibilitan el que el sistema económico se dé de forma normal, y además se dificulta la distribución de la propiedad.

La propiedad debe atender también a ciertas **exigencias de solidaridad humana y social**. Existe el deber de ayudar a los más necesitados. Se debe de ayudar también a las instituciones de interés social, que velan por los intereses del prójimo sin fines lucrativos, instituciones educativas, asistenciales etc.

Algunas formas de ayudar tanto al prójimo como a las instituciones pueden ser donativos, limosnas, aportaciones económicas o técnicas.

Junto a estos deberes sociales, subsiste siempre el imperativo ético personal de evitar el excesivo apegamiento a los bienes materiales; pues de lo contrario como nos lo hace ver J.Messener, " El hombre se abriría paso al predominio de lo económico y de lo útil, al hedonismo y el materialismo práctico." 36

El estado debe garantizar que se cumplan los deberes de justicia que se derivan de la propiedad.

La economía y las relaciones Internacionales

El principio de solidaridad tan utilizado en nuestros días, se refiere a la relación que existe entre el hombre y la sociedad, poniendo al mismo nivel la dignidad de la persona humana y la real naturaleza social del hombre.

A grandes rasgos, la economía mundial se mueve por el principio de solidaridad. Hasta hace no muchos años, el colonialismo significó, por una parte, una explotación de los recursos de los países colonizadores. Una vez que se pasó la época colonial, se empezó una tarea de ayuda a los pueblos que estaban en vías de desarrollo, pero no han sido tan buenos los resultados de esta política.

Las diferencias entre países ricos y países pobres se han ido agrandando y se han hecho más complicadas las relaciones. La economía es hoy economía mundial. Y es en esta economía mundial donde suceden las grandes desigualdades de nivel de vida. *Mientras unos pocos tienen en abundancia, - dice Rafael Gomez - la mayoría posee sólo lo justo y otra minoría carece de lo indispensable.* 37

Una valoración ética de las relaciones económicas internacionales ha de tener en cuenta algunas condiciones básicas.

En la situación actual una economía no progresa sólo con la existencia de materias primas o de excedentes agrícolas, sino que debe transformar esos bienes, en otros bienes y servicios para que puedan ser vendidos en el mercado internacional y entren en la competencia.

36 J. MESSENER. J. Etica general y aplicada, p. 373. Citado por Gomez Perez Rafael. Introducción a la Etica Social. p.248.

37 GOMEZ Perez Rafael. Introducción a la Etica Social p. 151.

Sólo de esa forma se logrará tener fondos que en forma de inversión son imprescindibles para el desarrollo del país.

Si un país importa más que lo que exporta, entonces se endeuda y, aunque recurra a préstamos, la deuda exterior cada vez llega a ser mayor. La mayoría de los países subdesarrollados están afectados por una deuda exterior que hace más difícil la ayuda que pueden prestar los países considerados como desarrollados. Para resolver el problema mundial de la deuda externa es necesario que se luche por alcanzar unas metas que llevan a comprometerse a los integrantes de la sociedad en la que viven.

Para la solución al problema mundial de la deuda externa, debemos contar con algunas condiciones básicas que a continuación se van a explicar:

1. Es necesario que los países desarrollados concedan a los países en vías de desarrollo, o deudores, facilidades de exportación más factibles, que les permitirá invertir esfuerzos para lograr la competencia.

2. Es necesario también que la clase política de los países deudores mejore la calidad de sus hábitos morales, para que los préstamos no solo aprovechen a una minoría de las personas. Se trata de concientizar a las personas de hacer vida los principios de ética profesional que deben regir las relaciones humanas a nivel laboral y profesional, así como económico y social.

Los países en vías de desarrollo, deben luchar por lograr algunos de los puntos que a continuación se verán, pues muchos problemas podrían solucionarse con una buena planeación, y otros muchos se podrían evitar con miras a un futuro más favorable no para unos cuantos, sino para la gran mayoría que compone cada una de las sociedades de nuestro mundo.

1. Aumentar las superficies cultivables de los países, pero sobre todo, aumentar su productividad, sin excluir que se hagan las llamadas "reformas agrarias" en los latifundios y minifundios que se consideren improductivos.

2. Deben mejorar el sector de la infraestructura, desde las vías de comunicación hasta la instalación de industrias primarias.

3. Apoyar especialmente la creación de pequeñas y medianas empresas para la producción de bienes de consumo que sean accesibles a los salarios ganados, pues por lo general son bajos. (aquí se menciona uno de los puntos claves de esta tesis, pues es un problema social el pago justo de los salarios, y es a lo que nos deben ayudar a determinar estos conceptos.)

4. Es urgente que se promueva la especialización profesional en todos los grados.

Para que los países que están en vías de desarrollo se superen, primero deben iniciar por superarse cada uno como persona, especializándose día con día en sus labores y lograr así ser competitivos.

Las relaciones entre capital y trabajo en la empresa dependen en gran parte del tipo de economía. Cuando es una economía de subsistencia, los agentes productivos consumen todo lo que producen, sin que haya excedentes. En cambio cuando existe una economía con excedentes pueden suceder dos cosas:

A) Que surjan dos tipos de economías.

B) Que se de la economía de mercado, en donde los excedentes se intercambian por dinero, que se usa como medio para producir más bienes o servicios.

Estos bienes o servicios se ofrecen en el mercado a cambio de dinero, considerado como la medida de valor.

En cualquier tipo de economía existen trabajo y capital, entendiendo por capital todo lo que nos sirve para producir como son los instrumentos de cultivo, la tierra, las herramientas etc. Se llama capital el conjunto de dinero que se tiene acumulado y que a su vez se va a invertir para adquirir más medios para seguir produciendo.

En la economía actual, el capital está integrado por: el dinero, las máquinas y las herramientas, la estructura de la empresa, las técnicas de distribución y de comercialización. O sea que en el capital entran bienes materiales y bienes inmateriales (ideas, sistemas de producción técnicas de venta, de programación etc.)

2.3. Aplicación de la justicia en el ámbito profesional

En esta parte del trabajo se va a considerar al trabajo únicamente en sus aspectos de justicia conmutativa. Pero es preciso no olvidar que el trabajo humano tiene un valor muy superior al de ser solamente medio para conseguir recursos económicos.

Cuando solamente se atiende este aspecto se concibe al mundo laboral desde un punto de vista puramente materialista.

Por lo que es preciso recordar que "el trabajo, todo trabajo, es testimonio de la dignidad del hombre, de su dominio sobre la creación. Es ocasión de desarrollo de la propia personalidad. Es vínculo de unión con los demás seres, fuente de recursos para sostener a la propia familia; medio de contribuir a la mejora de la sociedad, en la que se vive, y al progreso de toda la Humanidad" ³⁸

Pasando ya al plano de la justicia conmutativa, consideramos en primer lugar:

"El contrato de trabajo" .

El contrato de trabajo, se da entre una persona que es la que presta un servicio y otra que presta una retribución económica.

Este contrato da origen a una serie de derechos y obligaciones.

Por una parte, el trabajador debe realizar competitivamente su trabajo, al cual se ha comprometido, trabajando dentro de su horario convenido, puntualmente, eficazmente, aprovechando al máximo su tiempo y los recursos que se le brindan para la realización del mismo, buscando su propio beneficio y el de la empresa para la cual presta sus servicios.

Por otra parte los empresarios también tienen obligaciones: dar a tiempo la justa remuneración, respetando la fecha y el lugar de pago convenidos, proporcionando a los trabajadores herramientas necesarias para poder cumplir con su trabajo, cuidando el buen ambiente dentro de su empresa, cumpliendo con sus obligaciones legales ante el seguro social, hacienda, etc.

³⁸ ESCRIBA De Balaguer, J. , *Es Cristo que pasa*, 8a ed., Rialp, Madrid 1974, p. 47. Citado por Gomez Perez Rafael. *Introducción a la Ética Social*. p.251.

La remuneración adecuada se determina por el valor objetivo del trabajo realizado, y por las necesidades individuales y familiares de cada trabajador.

Es justo que los salarios varíen según la calidad profesional de la labor, la preparación que se llevó a cabo, el riesgo que implicó etc. Es un aliciente para que quien está realizando correctamente su trabajo, siga haciéndolo de esa manera, y cada vez mejor, y para motivar a quien no lo esté haciendo así a que lo haga mejor.

Al mismo tiempo que cualquier actividad profesional honrada le dá al individuo el derecho de recibir una retribución que sea digna también y que le permita a él y a su familia llevar una vida digna en cuanto a lo material, social, cultural y espiritual. Porque lo que un empleado recibe a cambio de su trabajo no solamente se retribuye económicamente, sino que el empleado recibe estimación por parte de sus compañeros de trabajo, de sus jefes inmediatos, recibe seguridad de aceptación, un medio donde se puede desarrollar socialmente por medio de la convivencia sana, un medio donde puede desarrollarse humana y espiritualmente etc.

La justicia en las relaciones laborales

Con lo que se ha hablado en cuanto a lo que es el hombre, su valor por el hecho de ser persona humana, y acerca de los deberes de justicia, vemos que en toda relación laboral se dan derechos y obligaciones que van ligados a los deberes y derechos de justicia de las personas humanas. Es decir no debe haber ninguna contradicción, sino que por el contrario se complementan y se fortalecen.

Por un lado en las relaciones laborales siempre van a existir deberes y obligaciones de cada una de las partes.

Pero por otro lado, las relaciones de trabajo no sólo se limitan a dar y a recibir lo estricto. El contrato de trabajo no es un contrato como los demás, pues en él intervienen varias personas, las cuales se asocian para colaborar hacia el bien común, y esto implica el que existan relaciones humanas, relaciones laborales, dentro de lo que son las empresas, fábricas, etc.

El logro del bien común dependerá en la medida en que cada uno vaya obteniendo beneficios particulares que mejoren a él y a los que de él dependen.

Deben darse estas relaciones con caridad entre sus miembros, procurando el bienestar humano y familiar, mejorando la formación profesional de cada miembro de la compañía, etc. Al mismo tiempo los empleados deben procurar el bien de la empresa en que trabajan, y de las personas con quienes laboran, pues si no, no se estaría buscando el bien común de la empresa.

Con el ejercicio del derecho al trabajo, el hombre obtiene los medios para el propio sostenimiento de su familia, y la posibilidad de ahorrar una parte para afrontar las dificultades que se le pudieran presentar en un futuro.

Existe por tanto un **derecho a la seguridad personal** en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez y cualquier otro siniestro que pudiera sufrir inesperadamente un trabajador que no le permita seguir desarrollando sus labores para obtener los medios económicos para sostenerse a sí mismo y a su familia. Las prestaciones de la seguridad social no son favores, sino que son exigencias de justicia.

Es un error considerar las obligaciones de justicia como favores hacia los empleados. No hay que permitir que suceda en las empresas que el patrón sienta que al cumplir con sus obligaciones de retribuir les hace un favor a los que de él dependen, porque con esto se caería en muchos otros errores que traerían consecuencias muy graves de tipo social. En el momento que un obrero se compromete a laborar en una empresa, está obligándose a sí mismo a cumplir con un horario, con un trabajo determinado, con unas condiciones también determinadas.

De esto se derivan las siguientes consecuencias:

1. Se deben estar modificando con cierta periodicidad, pues la vida cada vez es más cara, y debe haber una proporcionalidad.

Mientras cada vez las cosas que podemos comprar son menos, los trabajadores deben sentir la seguridad de que su salario se verá modificado en cierta forma para poder seguir cubriendo sus necesidades primordiales para sobrevivir, y para vivir mejor cada día, elevando lo más posible su nivel de vida.

2. Las pensiones no pueden retrasarse, porque de su pago dependen no solo una persona, por lo regular dependen hijos, conyuge, etc. Y es por eso que el patrón debe tener consideración de sus trabajadores, los cuales son personas que por lo general viven al día, y para ellos un retraso equivaldría en muchas ocasiones no comer o no tener nada para cualquier imprevisto que sellegara a presentar.

3. Las prestaciones han de pensarse de manera que se sienta que se cumple con un deber, y no que se está haciendo un favor. Cuando el patrón siente que les está haciendo un favor, es cuando vienen las complicaciones, pues muchas veces no se cumple con lo que por justicia le toca a cada quien, y a veces termina por dar menos.

4. Las condiciones laborales de la empresa han de ser dignas, evitando tratos masivos en los que la dignidad de la persona se vea afectada.

Siempre será mejor tratar a las personas individualmente, sin que se pierda el trato cordial, y sin caer en ver a los empleados como un número en lugar de verlos como personas.

El origen de las prestaciones y pensiones es para que exista un mejor destino de los bienes. Los empleados sienten una mayor seguridad cuando saben que no quedan totalmente desprotegidos si algo inesperado les llegara a suceder como: riesgos de accidentes causados por el trabajo, ir perdiendo habilidad para realizar el trabajo, vejez, enfermedad, muerte etc.

Cuando un trabajador es el jefe de la familia, siente una gran responsabilidad de sacarla adelante, y es por eso que corre el riesgo de que al faltar él, su familia y quienes dependen de él económicamente queden desprotegidos. El hecho de sentir que tiene una ayuda para que en caso de que llegara a faltar él, pudieran contar con una cantidad económica que les sirva de apoyo es un gran respaldo para el trabajador, y es un deber de justicia hacer valer estos derechos cuando se presente la situación específica.

Cuando no se vive la justicia en las relaciones laborales difícilmente se llega a vivir la caridad. Hay que empezar por dar a cada quien lo justo para después por la caridad tratar a las personas con más cariño y comprensión, tomando en cuenta que son nuestros prójimos y que tienen una dignidad como seres humanos.

Deberes y derechos profesionales

Existen algunos medios para la defensa de los derechos del trabajo, tanto de la parte obrera, como de la parte patronal.

En primer lugar podemos mencionar el derecho de asociación que tienen ambas partes.

Otro derecho profesional al que se tiene derecho es a la participación del trabajador en la propiedad y en el funcionamiento de la empresa.

Y por último la creación de nuevos puestos que permitan a las mayorías desarrollarse y cada vez se den mayores fuentes de trabajo.

Estos derechos se irán desarrollando durante este apartado para ver que no sólo son derechos, sino que también pueden verse como deberes o exigencias del bien común que es lo que finalmente se busca por todos y cada uno de los que forman parte de la sociedad.

Trataremos ahora el derecho fundamental de los trabajadores de crear libremente organizaciones para defender y promover sus intereses y para contribuir de una manera responsable al bien común. Este derecho de asociación no justifica el que en ocasiones los trabajadores se reúnan con otros fines diferentes al bien común, o busquen ejercer este derecho por medios como la huelga, manifestaciones revoltosas etc. que empeoran la mayoría de las veces las situaciones laborales, y la estabilidad.

Nunca es lícito que las asociaciones por ejemplo de sindicatos busquen la lucha de clases o la fomenten, pues esto nunca lleva al logro del bien común, sino que por el contrario distancia más a las partes, y crea odios que no solucionan el orden moral. Solo en casos contados, en que por circunstancias especiales peligrara el bien común a tal grado, que no hubiera perspectiva de un arreglo pacífico por ningún motivo, entonces, sí se justificaría la intervención.

Pero hay que procurar por eso que las asociaciones laborales siempre busquen el arreglo de los conflictos por "las buenas", como decimos vulgarmente, sin acabar con el buen ambiente laboral que siempre se debe procurar en las empresas. " *La primera y fundamental preocupación de todos y cada uno de los hombres de gobierno, políticos, dirigentes de sindicatos y dueños de empresa - dice S.S. Juan pablo II - debe ser ésta: dar trabajo a todos.* ³⁹

³⁹ S.S. Juan Pablo II. Discurso en el estado de Morumbi, 3-VII-1980.

Esperar la solución del problema crucial del empleo como un resultado más o menos automático de una orden o de un desarrollo económico, cualesquiera que sean, en los que el empleo aparece apenas como una consecuencia secundaria, no es realista y, por tanto, no es admisible.” ⁴⁰

Esto nos debe llevar a reflexionar en el modo en que se llevan a cabo estas asociaciones de los trabajadores, si es que se dan dentro de nuestras empresas, y a profundizar en el fin que persiguen, el modo de lograrlo, para enderezar a tiempo conflictos que después pudieran causar grandes daños a la empresa y que pudieran haberse evitado. No olvidar que estas asociaciones se deben de dar, pero vigilar que no se desvíen de su lucha por el bien común, intentando solucionar problemas por la lucha de clases, que como ya se mencionó produce odios, y esto no soluciona los problemas sino que los agrava. Estas asociaciones deben beneficiar tanto a los trabajadores, proporcionándoles seguridad, etc. y a los empresarios proporcionándoles una tranquilidad al saber que no están en su contra, sino que estarán apoyando a la empresa sintiéndola parte de ellos también. Y en consecuencia logrando el bien común de la empresa.

Ahora vamos a hablar del derecho de la participación del trabajador en la propiedad y en el funcionamiento de la empresa.

Este derecho está un poco ligado a lo que se mencionó acerca de que los trabajadores se sientan parte de la empresa, que la sientan como propia.

Esto, aunque es algo bien natural, muchas veces no se lleva a cabo, porque se complican las relaciones laborales.

Cuando una persona está contenta en su trabajo, trata de mantenerse estable en él, y esto a través de mucho esfuerzo logrando una buena relación con sus demás compañeros y jefes, luchando por cumplir bien sus labores, tratando de ver la manera de resolver los problemas que se le presenten en relación a su trabajo y muchas veces en relación a las instalaciones o cosas que no sean directamente de su responsabilidad pero no por eso le pasen desapercibidas, sino que lo contrario, es cuando se nota que siente una responsabilidad de cooperación a ese bien común de la empresa y lucha por

mantenerlo y mejorarlo, le preocupan los demás y siente como propios sus

⁴⁰ *idem.*

problemas, busca la manera de brindar apoyo, cariño, ayuda que no siempre es económica sino de cariño y comprensión en muchos casos. Eliminando egoísmos es la forma más directa para que cualquier relación humana prospere, y en este caso, cabe mencionar que en cualquier relación laboral se debe de dar la participación todos pueden aportar algo a la empresa, los patrones como dueños de las empresas deben estar abiertos a escuchar las aportaciones de los trabajadores que laboran dentro de la misma, pues son los que están más relacionados con ella y quienes viven día con día los problemas que se dan dentro de la misma. Ellos pueden aportar soluciones y manifestar sus inconformidades, y entre todos cooperar para que se solucionen lo más pronto posible.

El trabajador al tener más participación dentro de la empresa, se siente parte de la misma y coopera mejor con su trabajo cada vez más perfeccionado. El trabajador nunca debe sentir que su trabajo o los instrumentos con los que produce tengan consecuencias negativas que lo perjudiquen a él o a otros. No debe olvidar los fines para los que trabaja, orientándolos hacia el logro de bien común.

Es deber de crear fuentes de trabajo, por parte de los gobernantes y dueños de empresas, para que un mayor número de personas logre satisfacer sus necesidades tanto espirituales como materiales.

Sabemos que el problema del trabajo es un gran conflicto, entre dos partes:

Por un lado el gran grupo de empresarios y propietarios de los medios de producción y por otro lado la multitud de personas que participa en el proceso de producción con su trabajo. Pero este conflicto ha surgido por el hecho de que los trabajadores, al ofrecer sus fuerzas para trabajar, muchas veces se ven explotados.

Los empresarios, en ocasiones se ven influenciados por principios modernos de "máximo rendimiento" etc. A veces establecen unos salarios bajos. Por eso es importante conscientizarnos de que el trabajo dignifica al hombre, lo hace más perfecto, pues las cosas de la naturaleza no pueden servirle al hombre si no es a través de su propio esfuerzo y a través de su propio trabajo.

Existe una prioridad del trabajo humano sobre lo que actualmente llamamos "capital".

Todos los medios de producción durante la historia, han sido hechos por el hombre a través del tiempo: ayudado de su inteligencia por la experiencia. Todo siendo fruto de su esfuerzo y trabajo.

En la actualidad se exige una mayor preparación para participar en los procesos de producción. Antes los procesos eran más sencillos y se requerían menos conocimientos, pero ahora no sólo se necesitan más conocimientos, sino que además es necesario desarrollar aptitudes y habilidades constantemente.

Con todo esto se ve la gran importancia de estar preparados cada vez mejor. Pero para que se puedan desarrollar más personas deben existir nuevos puestos. Los empresarios aquí tienen una gran responsabilidad de arriesgar su capital para crear nuevas empresas que les permitan a otros trabajar en ellas. Y de este modo se vuelve a tener un ingreso para todos, y el empresario sigue reinviertiendo. Pero cuando no se crean nuevos negocios, no hay forma de que los trabajadores se desarrollen y no se logra el bien común, pues por un lado habrá quienes estén dispuestos a ganar lo que sea y en las condiciones que sea para poder sobrevivir. Esto se debe de ir disminuyendo.

Cada vez son más los empresarios que arriesgan su capital y con paciencia logran mantenerse primero, y después a largo plazo ver utilidades.

Pues sabemos que las utilidades no se ven en la mayoría de los casos a corto plazo, y esto también es muy duro porque muchas veces los trabajadores no comprenden esta situación en la que uno o varios están arriesgando todo lo que tienen y no ven los resultados, y pueden llegar a desesperarse.

Lo que podemos concluir es que a través de la creación de nuevos empleos se dan relaciones laborales que debemos procurar que sean interpersonales, cumpliendo con los principios de justicia, para que perduren y sean cada vez más estables y exitosas.

Otro punto es que las relaciones laborales en cuanto a sus derechos y obligaciones de cada una de las partes serán siempre mejores en la medida en que no se pierda el punto de vista por el cual se trabaja. No se trabaja para aumentar las riquezas materiales, pues estos son simplemente medios, sino que debemos de tener en cuenta el fin por el cual se trabaja: **EL HOMBRE.**

Y es precisamente al hombre al que le deben servir los medios.

Obligación de restituir

A través de este capítulo hemos visto que el hombre en sus relaciones laborales tiene que cumplir con unas obligaciones y hacer valer unos derechos.

Se quiere dejar muy clara la obligación que tienen los empresarios de restituir el trabajo que realizan los trabajadores. Un trabajador al laborar en una empresa contribuye a que la misma se engrandezca y se enriquezca.

La empresa no le pertenece al trabajador, sin embargo él la siente en cierta forma como "suya" en el sentido de que está trabajando en esa y no en otra. Por justicia sabemos que se debe de dar lo suyo a cada persona. Y por ley sabemos que estamos obligados a cumplir con una retribución a quien nos presta un servicio.

Pero, no solo se trata de pagar algo. Sino que debemos de pagar lo que se merece, y además no cuando queramos, sino en el tiempo establecido por el contrato. Existen relaciones laborales en las cuales se compromete el patrón a retribuir el trabajo diariamente, pero no siempre funciona de esta manera, sino que hay empleos que se pagan semanalmente, o quincenal, o mensual, etc. El caso es que se pague **a tiempo**, pues las personas cuentan con este dinero para satisfacer sus necesidades.

Con mayor razón no se debe retrasar la fecha de pago. Y hay que procurar pagar lo más conforme a la justicia valorando el trabajo y valorando sobre todo a la persona.

Con estas reflexiones, se da por concluido el segundo capítulo de este trabajo dejando claro que el trabajo es algo natural del hombre, y que se ha dado durante la existencia del hombre sobre la tierra hasta nuestro tiempo.

Existen unos derechos y obligaciones que surgen de un contrato en el cual se comprometen las dos partes: una a prestar sus servicios de trabajo y otra a restituir.

Esta restitución por el trabajo realizado ha de estar regida por fundamentos de justicia que surgen por la dignidad que un hombre tiene por el hecho de serlo.

Es interesante ver la forma en que ha ido evolucionando esta forma en que el hombre se ha tenido que organizar para trabajar con el paso del tiempo, se verán las diferentes formas de relaciones laborales durante el paso de los siglos.

CAPITULO III

LA REMUNERACION SU ORIGEN Y EVOLUCION

Antes de iniciar este capítulo tres, se ha decidido hacer unos comentarios que nos ayuden a introducirnos de lleno al tema.

A lo largo de este trabajo se ha venido hablando sobre la ética y la justicia con el fin de ampliar criterios y sentar las bases del mismo. No es fácil entender todos estos criterios cuando no se parte desde las bases más simples, y es por eso que se inició hablando de lo más elemental, para darle al hombre la dignidad que se merece por el hecho de serlo. Una vez que se ha entendido al hombre desde el punto de vista de su naturaleza humana, es más fácil penetrar en conceptos de justicia que nos orientan para una buena distribución de los bienes: tanto materiales, como de los trabajos en el ámbito laboral.

Tanto los conceptos de ética como los de justicia, nos ayudarán a concluir que **el hombre trabaja para vivir**, con esto cumple con la función social que tiene por el simple hecho de estar inter-relacionado con los demás seres que componen la sociedad.

El hecho real de que el hombre se vea en la necesidad de trabajar es precisamente su fin. además el hombre no puede vivir aislado, y una forma de relacionarse con los demás es precisamente en el medio de trabajo, donde se desarrolla, y donde convive, se dá a sí mismo y también recibe. Es un proceso que dura mientras exista el hombre. Se dá dentro de una dinámica entre evolución y progreso.

Compte presenta la dinámica social como historia, sin nombres de individuos ni pueblos. El problema es que se deben ir descubriendo los cambios de la civilización humana. Esta dinámica social según Nicholas S. Timasheff - *debe empezar con el estudio del desarrollo como tal, y después ir resolviendo poco a poco si el desarrollo es equivalente a progreso.*⁴¹ Según Compte, la velocidad del progreso puede ser modificada por medio de la intervención humana; el progreso puede ser físico, moral (cuando se enfoca a sentimientos más nobles y generosos), intelectual, político.

Desde que el hombre existe, se ha visto en la necesidad de trabajar para poder vivir. *El progreso- dice Nicholas s.-se manifiesta en el dominio de las fuerzas de la naturaleza.*⁴²

⁴¹ cfr. TIMASHEFF Nicholas S. La Teoría Sociológica, p.42.

⁴² ibidem, pp.44

Esto nos deja mucho que pensar, pues nos da a entender que el progreso se logra a través del trabajo del hombre, y el hombre está hecho para el trabajo, pues es de la única forma en que se puede desarrollar, y proporcionar los medios para subsistir.

Es una realidad que el hombre necesita trabajar, y que necesita que ese trabajo sea retribuido.

Con el paso del tiempo, este trabajo ha ido evolucionando tanto en la forma de administrarlo y organizarlo, como en la forma de aplicarlo. El hombre con su inteligencia ha logrado transformar la naturaleza, los bienes que esta le presenta, para ayudarse a sobrevivir, para alimentarse de ella, para fabricarse herramientas de apoyo etc. Y así contribuye al desarrollo y al progreso sociológico.

Para el hombre es una preocupación el hecho de satisfacer sus necesidades materiales y, es una realidad que el desarrollo intelectual produce y estimula el desarrollo material. Por eso el hombre debe hacer buen uso de su inteligencia, y de los medios que la naturaleza le proporciona, para lograr el bien común de la sociedad. Toda esta transformación necesariamente requiere de un esfuerzo continuo, el cual cada vez se logra perfeccionar y facilitar ayudando al hombre y a la sociedad en conjunto a desarrollarse plenamente.

Para lograr este perfeccionamiento, y lograr satisfacer todas las necesidades humanas el hombre no puede bastarse a sí mismo, necesita forzosamente de la ayuda de otros.

El hombre, por su naturaleza limitada se ve obligado a depender en cierta forma de la ayuda de sus semejantes. Es de donde partimos para ver las diferentes formas en que el hombre se organiza para lograr sus objetivos, y cubrir de la mejor manera posible todas sus necesidades.

En un principio al hombre le interesaba cubrir solamente sus necesidades primarias: casa, vestido, y alimento. Pero con el paso del tiempo, el hombre ha tenido que cambiar, y ya no le interesa únicamente cubrir las, sino que cubrir las de la mejor manera posible.

Entonces ya no le interesa únicamente comer, sino que comer "bien"; Y ya no únicamente vestir, sino que vestirse cada vez mejor, cambiando las modas y la calidad del vestido.

Así igualmente con la casa, le preocupa el que la casa le proporcione solución a sus necesidades de espacio, comodidad, confortabilidad, arte, lo cubra de la intemperie, pueda desarrollar su sociabilidad etc.

Es un hecho también el que la competencia lleva al hombre a perfeccionarse tanto a sí mismo, como a su producción.

En todos los trabajos que se realizan, se requiere un cierto mínimo de especialización, y en éstas épocas modernas es cada vez mayor la tendencia a especializar el trabajo, de ahí que el hombre debe estar luchando continuamente por saber más y más cada vez, y sobre todo, saber realizar mejor las cosas; pues se da cuenta de que si él no hace bien las cosas, siempre habrá otro que las pueda hacer mejor y lo sustituya.

Es necesario que el hombre trabaje, pues es la única forma de que logre sobrevivir. Y como ya se mencionó, que no únicamente trabaje, sino que además se especialice y perfeccione para que contribuya al desarrollo y progreso social, como lo afirma Nichole:⁴³ " La sociología se ha convertido en consejera de hombres de buena voluntad que desean mejorar la sociedad humana" Es decir que la sociología es necesaria para la reforma social. El hombre trabaja para vivir, es decir, que **el hombre vive de la remuneración**. Es por lo tanto un hecho que existe la relación de trabajo y que se dá al trabajador una remuneración a cambio de su trabajo

Es de gran importancia el que se estudien los aspectos más importantes que se dan en la relación laboral, porque son la base de la remuneración.

a) Jurídico:

La nueva Ley Federal del Trabajo, define el salario en su Art. 82:

"Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo". Y el Art. 20 de la misma Ley, define la relación de trabajo como: "La prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario; define también el Contrato Individual de Trabajo: "Aquel, por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario."

⁴³ idem, TIMASHEFF Nicholas S.

Sobre la forma en que debe fijarse el salario se van a estudiar más adelante a fondo los distintos métodos actuales para determinarlo. Ahora lo que se quiere dejar en claro es la idea central de lo que en la actualidad se entiende por salario o remuneración. Puede pasar que algunas de las prestaciones que el empresario da indirectamente, no se lleguen a considerar como salarios jurídicamente hablando, mientras que administrativamente sí se consideran.

Al igual que jurídicamente no se consideran los pasajes para ir al lugar de trabajo, las cuotas sindicales, cuotas del seguro social, etc. Por tanto, lo que se considera como salario desde el punto de vista jurídico, es exigible por el trabajador.

b) económico:

El trabajo, se considera sujeto a las leyes económicas de la oferta y la demanda; pero nunca se debe de tratar el trabajo como mercancía, ni olvidar la dignidad de la persona humana; Como nos lo recomienda Pío XI en la *Quadragesimo Anno* dice: "El trabajo...no es una *vil mercancía*., sino que es necesario reconocer la dignidad humana del trabajador, y por lo tanto no puede venderse ni comprarse *al modo de una mercancía cualquiera*".⁴⁴

Aunque de hecho el trabajo sí cumple con las características de mercancía, y las leyes de la oferta y la demanda fijan el nivel de salarios como una "tendencia", o nivel que ayudan a los empresarios a tener una referencia; Pero por el hecho de tratarse de personas y no de objetos, no se considera como una mercancía.

c) moral:

Aquí se reafirma lo que ya se ha visto en los otros capítulos, pues el salario al ser una prestación que procede de un contrato, está regido por la justicia.

Para la determinación de lo que se puede considerar como salario justo, un empresario puede pensar en tres elementos que le servirán de apoyo:

⁴⁴ *Quadragesimo Anno* Pío XI Cit. Por Reyes Ponce Agustín. Administración de Sueldos y Salarios. p.20.

* el sustento del trabajador y su familia

Esto es lo que el empresario debe tener principalmente en mente, que el sueldo que recibe el trabajador, le debe alcanzar para que él y su familia vivan dignamente.

* la situación de la empresa: Porque es imposible que si la empresa no tiene posibilidades económicas se exija el pago de sueldos elevados, y lleve a la ruina a la empresa y por lo tanto a todos los que la integran.

* las necesidades del bien común: Los dos aspectos anteriores se han fijado tomando en cuenta los requerimientos del bien común que lleva a la satisfacción de las necesidades de los empleados, que forman la población, la supervivencia y la conservación de las fuentes de trabajo.

d) administrativo:

El salario no debe de ser el único interés del trabajador, y a veces ni siquiera es el principal cuando ya se ha alcanzado un mínimo nivel de vida; pero la administración de sueldos y salarios tiene una gran importancia para la actitud, la cooperación del personal dentro de la empresa.

El aspecto administrativo del trabajo tiene un enfoque diferente. Existen diferentes técnicas que ayudan a determinarlo, y que funcionan según el tipo de empresa y otros factores.

La calificación de méritos es de gran importancia para tener una apreciación sobre la calidad de la realización del trabajo de cada empleado, que nos ayuda en el aspecto administrativo del trabajo para determinar el salario de una forma sistemática y analítica, resultando un salario adecuado para cada empleado, y para que sea más justo, queda el criterio de cada empresario, tomando en cuenta los aspectos personales de cada empleado encunto a su desempeño, la situación económica de la empresa etc.

Por remuneración se entiende como la obligación que tiene el patrón al aprovechar la fuerza de trabajo por parte de otra persona ajena a él y retribuirla por eso. Precisamente a ésta obligación se le dan distintas expresiones, que en la realidad tienen el mismo significado como: salario, sueldo, jornal, retribucion...

Todas estas son expresiones que se han acomodado para significar el salario de los obreros, el sueldo de los empleados, el jornal de los campesinos y la retribución en el caso de pago por unidad de obra.

El salario es la justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador.

En esta definición que se acaba de mencionar, se resumen prácticamente los conceptos que hemos venido manejando en los capítulos anteriores sobre ética y justicia, ya que se debe de lograr llegar a un punto medio en donde el trabajador trabaja lo "justo" y el empresario le paga lo "justo" también.

Para determinar que es "lo justo" en ambos casos debemos de valernos precisamente de los conceptos que hemos visto, y además a cada empresario le toca reflexionarlos de acuerdo a su situación y determinar lo que a su criterio, basado en estos principios, le parece lo justo.

El término salario, se deriva de la palabra "sal", que hace referencia a un hecho histórico en la remuneración, pues anteriormente se pagaba a los trabajadores con cantidades de sal. Esto ocurría porque la sal los privaba de una deshidratación y, se les daban cantidades de sal durante la jornada laboral.

Reyes Ponce define el sueldo y el salario como " toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo";⁴⁵

Lo que nos lleva a pensar que por un lado no puede ser tratado el trabajo como una mercancía, y que tampoco podemos hacer a un lado las leyes económicas que lo rigen: "de la oferta y la demanda", ya que, como él afirma, el trabajo reúne las características de bien, y de escasez.

Es decir que mientras exista un contrato de trabajo, existirá el mercado del trabajo.

Aunque todos sabemos que el obrero es una persona, que no es que se venda o se compre, pero es una realidad el que los trabajos se alquilan por un precio . Y entrando un poco al aspecto económico del salario, hay que concluir esta idea diciendo que si se da un mercado y se estima un precio por éste; entonces deben de regir las leyes de la Oferta y la Demanda.

Por otra parte el termino sueldo proviene de la palabra "sólidus" : que equivale a moneda de oro de peso cabal.

⁴⁵ REYES Ponce Agustín. Administración de sueldos pp.15.

Remuneración es el acto de remunerar, que es según el diccionario de la lengua española: recompensar, premiar, galardonar, retribuir. Pagar un servicio, un favor. Es decir que es lo que el hombre recibe por el hecho de haber realizado un trabajo. La diferencia entre sueldo y salario radica en que el salario se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente de ordinario. Y en cambio el sueldo se paga por mes o por quincena. Además se diferencian en que principalmente el salario se aplica más para trabajos manuales, y el sueldo en cambio se aplica a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

Lo que en realidad da origen a la retribución es la relación que existe entre quien presta un servicio y la persona a quien le presta el servicio, en concreto, deben considerarse trabajadores asalariados " *Todos los que desarrollan actividades en situación de dependencia con respecto a la persona que las ordena o encarga, pagando por ellas o por sus resultados una retribución.*"⁴⁶

Partiendo de esta definición, se pueden analizar las características del trabajo: la voluntariedad, la ajenidad, la dependencia y la remunerabilidad, que es en ésta última en la que queremos profundizar un poco más.

*El salario puede ser fijado libremente por las partes - Según nos dice Euquerio Guerrero - o estar sujeto a límites que fija el estado tanto al máximo, como al mínimo.*⁴⁷

En su Art. 83 La Ley Federal del Trabajo habla acerca de como puede ser fijado el salario: "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo." ⁴⁸

⁴⁶ Gran Enciclopedia Rialp, XXII p. 633

⁴⁷ Guerrero Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, p. 165.

⁴⁸ Ley Federal del Trabajo . p. 62

Características importantes del trabajo:

A) Libertad:

El trabajo tiene un carácter voluntario, pues le viene del atributo del hombre libre que presta su actividad laboral por medio de un contrato establecido también a su libre decisión. Es por eso que no se puede considerar como una coacción de la libertad humana el que el hombre deba de trabajar para conseguir ingresos de subsistencia. Más que coacción, es una exigencia que tiene el ser humano de trabajar.

B) Ajenidad:

La ajenidad significa, que este compromiso que nace de un acuerdo mutuo de voluntades que se someten una a prestar sus servicios y la otra a recibirlos, tiene lugar en un patrimonio ajeno para quien recibe esos servicios. Es una apropiación automática, de la prestación del servicio. O sea que la utilidad que se deriva del trabajo de una persona pertenece a la persona que lo contrató.

C) Dependencia:

La dependencia se debe a que por el hecho de prestar sus servicios un trabajador, necesariamente se compromete a cumplir con ciertas obligaciones:

- * debe cumplir las instrucciones que se le indiquen.
- * debe cumplir las operaciones que se requieran para perfeccionar el trabajo.
- * debe obtener la aprobación del empresario.

D) Retribución:

Finalmente, por medio del contrato de trabajo, se establece la entrega del empresario al trabajador de medios de subsistencia que sustituyan los frutos obtenidos por su esfuerzo y trabajo. O sea que el trabajo productivo, si es trabajo realizado libremente, debe ser forzosamente un trabajo remunerado. De esto se deduce la estrecha relación que se da entre trabajo y remuneración.

Origen histórico de la remuneración en el mundo

A lo largo de la historia humana, se han ido dando diferentes formas de organización laboral. Las formas iniciales que se dieron estaban principalmente clasificadas en dos sistemas de organización: uno conocido como sistema libre y otro opuesto a éste, sistema no-libre.

Por trabajo **no-libre** se entendía:

- a) todo trabajo de carácter agrícola;
- b) el trabajo ejecutado dentro del área doméstica;
- c) el trabajo de transformación de la naturaleza utilizando

herramientas.

En la historia Antigua y Media, todos estos trabajos, fueron los que resaltaron, se dieron tanto **la esclavitud** como **la servidumbre**, las cuales actualmente son formas de trabajo que están socialmente condenadas por el uso de medios coercitivos para lograr la realización del trabajo.

La tecnología en el siglo pasado no tenía ningún auge, pues la creatividad y la innovación no se podían desarrollar, ya que se proporcionaba cultura muy limitada, y sobre todo que le obligaba a la realización de los trabajos con base en lo conocido, haciendo un hábito repetitivo sin éxito innovador, sin tender hacia la experimentación del riesgo. Con las malas experiencias laborales que se dieron antiguamente por la limitación de la libertad humana en el desarrollo laboral, se ha luchado por lograr la protección de los sectores más explotados, protección de los menores de edad, las jornadas de trabajo exhaustivas, los castigos físicos, los despidos injustificados, etc. son algunas de las experiencias que se dieron durante estas primeras formas de organización laboral.

Todos estos avances que se fueron dando, no fueron suficientes, y; aunque se daba supuestamente una estabilidad económica, la realidad es que las organizaciones medievales se vieron afectadas por todos los cambios externos en los elementos del sistema. De esta forma, se dio el desarrollo del comercio, la tendencia a la formación de Estados nacionales, las invenciones técnicas, la aplicación de la inventiva humana a los procesos productivos etc., todo esto tuvo una influencia enorme en la evolución del sistema de trabajo propio de las comunidades medievales.

Estos cambios dieron lugar a las agrupaciones modernas: **organizaciones laborales pluralistas** que tenían unas características propias semejantes:

a) la efectividad:

es decir que tenían voluntad y empeño por aplicar la tecnología en las circunstancias propias para que la producción se diera cada vez con mejores logros.

b) la Innovación:

no pretendían quedarse estancados con las formas ya conocidas de producción, sino que se trataba de aprovechar al máximo la investigación para crear nuevas y mejores formas de producción.

c) la sustitución:

Se pretende cambiar los procedimientos rudimentarios utilizados, por otros para que aumente la producción; Se basa principalmente en la división del trabajo. En esta fase de la historia, las relaciones laborales, y de trabajo se caracterizan por una forma de agrupación por medio de voluntades e intereses definidos y diferenciados: los trabajadores, y los patrones.

d) la concentración de esfuerzos productivos:

por medio de una combinación de medios humanos y materiales; dando resultado a lo que en la actualidad conocemos como fábricas, y que, se caracterizan por estar organizadas en base al principio de la división del trabajo.

Durante esta fase histórica del trabajo, las relaciones laborales se caracterizaron por una separación de dos grupos, los cuales tienen voluntades e intereses muy definidos y diferenciados: trabajadores y patrones.

En esta forma de organizarse, cada parte lucha por conseguir sus objetivos particulares, incluso en algunos casos cayendo en la violencia.

Fue entonces a partir de este momento, cuando se entra en la época del "*régimen del asalariado*", en donde se dieron cuatro teorías sobre el salario:

1. Teoría de la subsistencia:

Basada en la regla de que el salario no puede establecerse por debajo del nivel mínimo vital de sostenimiento, o sea que es lo que en la actualidad se conoce como **salario mínimo**.

2. Teoría del fondo de salarios:

La cual consiste principalmente en que el volumen de trabajadores y una parte del capital se combinan para obtener el producto terminado.

3. Teoría de la productividad marginal:

Basada en la idea de que el salario depende también de la productividad marginal del trabajo.

4. teoría de poder de negociación:

Que explica el nivel de los salarios sobre la base del poder sindical frente a las grandes empresas.

En esta teoría se le da una gran importancia a las agrupaciones de trabajadores en sindicatos, y es importante destacar la importancia que tienen estas agrupaciones, lograda a través de los años.⁴⁹

Influencia de la remuneración en el mundo contemporáneo

En la actualidad, la remuneración desempeña un papel sumamente importante.

Es la base de la economía familiar y por ende, de la economía de las naciones enteras, ya que éstas están compuestas por seres humanos que trabajan activamente en su mayoría, a los que se les dice comúnmente: "población activa".

A todo trabajo le corresponde una remuneración. El trabajo tiene por tanto un valor particular, que a través del tiempo ha ido variando según la concepción que los hombres de cada época le dan.

El trabajo manual, operativo en la industria, se ha visto menospreciado, dando prioridad al comercio, y las actividades administrativas, o sea, al trabajo no manual. El trabajo se valora por diversos aspectos que son importantes tanto para el mismo trabajador como para las personas que lo contratan. Los criterios de valoración de los distintos tipos de trabajo, son muy variables.

⁴⁹ El punto flaco de las primeras teorías de los salarios se refiere a que tienen una rígida demanda de mano de obra, debido a la gran demanda de mano de obra; mientras que la teoría de la productividad marginal tampoco tiene en cuenta que la oferta de mano de obra se ve afectada por motivos tecnológicos, falta de movilidad de los trabajadores etc.

En la actualidad lo que se toma en cuenta además de que sea trabajo manual o no manual es lo siguiente:

1. que sea un trabajo autónomo o dependiente.
2. el grado de creatividad que se tenga que emplear.
3. el grado de preparación y el empeño que deba tener el trabajador.
4. la propia estima profesional por parte del trabajador.
5. la importancia del puesto.
6. la eficiencia, rendimiento y productividad de la persona.

Al hablar de la satisfacción que debe tener el trabajador, vemos que se habla del aspecto moral del trabajo. El tema de la moral se refiere a la satisfacción en el trabajo, que nace por el sentimiento de pertenencia participativa y activa en una empresa productiva.⁵⁰

Los criterios de valoración del trabajo son útiles para la remuneración del mismo, y aunque aquí solo se hayan mencionado algunos, no quiere decir que sean los únicos ni los más importantes; pero el mayor conjunto de valores que se tomen en cuenta para determinar la remuneración ayudará a que la retribución sea más justa y adecuada.

Como ya se dijo antes, existen técnicas utilizadas en la actualidad para determinar los salarios, que no se pueden utilizar como recetas de cocina, sino que, lo ideal sería que cada empresario las adaptara a las circunstancias específicas de su empresa en particular.

Para cada uno de los factores, existe una técnica posible de aplicar, que es la más adecuada.

El salario es dado al trabajador en función del puesto que representa, y hay que ver qué es lo que se entiende por puesto para determinar con mayor exactitud un salario justo:

El puesto es un conjunto de funciones, una unidad de trabajo específica que no representa lo realizado concretamente por cada persona, sino que el conjunto. Es necesario que la remuneración sea proporcional a la importancia del puesto.⁵¹

⁵⁰ *cf.* Gran Enciclopedia Riabp, XXII p.646

⁵¹ *Cfr.* REYES Ponce Agustín, Administración de sueldos, Editorial Limusa Noriega pp.26

La remuneración actual en México

Es importante hablar acerca de la remuneración enfocándonos específicamente a nuestro país.

La remuneración en México ha evolucionado al igual que en los demás países del mundo, y en la actualidad se vincula más hacia la productividad. Se piensa necesario un cambio en la Ley Federal del Trabajo pues se debería adecuar a los modernos sistemas de remuneración por productividad, y dejar atrás su tendencia paternalista que frena el desarrollo sano de las relaciones laborales, pues tiene una tendencia a proteger únicamente al trabajador, y en mi opinión debería de proteger al inversionista de forma equilibrada, llegando a una complementariedad entre ambas partes: trabajador y empresario. Sobre todo apoyando e impulsando al empresario para que con su iniciativa reinvierta su capital creando nuevas industrias, generando nuevas fuentes de trabajo, beneficiándose de esta forma tanto el empresario como los trabajadores. No se pretende ponerlos en contra; sino que por el contrario, fomentando la existencia de una relación sana y equilibrada.

En muchos casos cuando se analizan los sueldos de una empresa, es decir, su tabulador, los trabajadores únicamente se fijan y analizan la parte que se recibe en efectivo, sin tomar en cuenta una serie de prestaciones y beneficios que les son otorgados por parte de la empresa, y que si bien, no son otorgados en dinero efectivo, son otorgados en especie u otro tipo de remuneración; pero sin dejar de representar un costo elevado para la empresa, y es una lástima que el trabajador no lo sepa valorar, y no sólo eso, sino que además influenciado por tendencias sindicales, exija al empresario sueldos excesivos cuando muchas de las veces no desempeña bien su trabajo, y no considera las prestaciones como parte componente de su sueldo, sino como una obligación del patrón o como algo merecido por el trabajador sin ningún mérito.

Cuando una empresa contrata a un trabajador, por el hecho de haberlo contratado, la empresa ya ha hecho una inversión en él que le cuesta, y muchas veces el trabajador no corresponde de una manera equilibrada a esta

inversión, no realiza su trabajo con la debida diligencia y empeño en hacerlo lo mejor posible para tener derecho a una remuneración justa y adecuada que esté integrada a su vez por las prestaciones que la empresa puede proporcionar:

- * vales de despensa, * fondo de ahorro, * vacaciones, * primas vacacionales, * primas dominicales, * servicio de transporte, * servicio de comedor, * becas de estudios, * servicios médicos, * aguinaldo, * servicio médico interno etc.

Otro aspecto que describe a la remuneración actual en nuestro país es la existencia de lo que conocemos por **contrato colectivo de trabajo**, el cual establece un convenio y una negociación para fijar los salarios y las condiciones de trabajo, soluciones de conflictos etc. Es parte de la política general del sindicato y, de los objetivos de mejora de condiciones de trabajo que el mismo sindicato ha fijado para sí.

El artículo 386 define el Contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Siempre tenderá a beneficiar al trabajador, a protegerlo, creando en la mayoría de las empresas una tensión entre las clases sociales, fomentando la lucha de clases, y con tendencia a crear un odio hacia los ricos por el hecho de tener más bienes, aún cuando fomenten la creación de nuevas empresas para crear nuevas fuentes de trabajo y obtener la repartición justa de la riqueza, por medio de la remuneración del trabajo.

Por medio de una intervención colectiva de los trabajadores, pueden exigir en forma inconveniente para la empresa (pues la ley los ampara) si el patrón se negara a firmar el pacto sindical, por medio de la huelga, la firma del mismo.

En el artículo 387, 2º párrafo, LFT lo afirma: "...Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450."

Este artículo, es conveniente modificarlo, porque no hay autonomía en la voluntad por parte del patrón, ya que es indirectamente obligado a celebrar el contrato de trabajo, con la presión de que si no lo celebra y lo firma, los trabajadores pueden ejercitar su "derecho de huelga".

La economía mexicana es hoy más competitiva. Es la mejor manera de elevar los niveles de vida, creando conciencia en los trabajadores que forman la empresa para que trabajen mejor.

En la actualidad se dan nuevas fórmulas de cooperación entre los factores de la producción, para generar la superación económica y social de la empresa, para que así pueda alcanzar sus objetivos.

Al tener una empresa más competitiva, surgen relaciones sólidas con sus trabajadores, elevando su bienestar, teniendo una distribución adecuada de los resultados de **la productividad**.

La productividad en México en la actualidad ha alcanzado grandes cambios en las relaciones obrero-patronales, encontrando nuevas fórmulas para la retribución justa y equitativa; al mismo tiempo que se enfoca a que no sólo el patrón sea el responsable de la producción, sino que es un problema social en el que se ve involucrado también el trabajador, y deben estimularse el conocimiento de la materia de trabajo y el conocimiento de la empresa y sus programas.

Hay que involucrar al trabajador en los problemas por los que atraviesa la empresa, para que la sienta más "suya" y se sientan integrados a la organización, creando en ellos un sentido de responsabilidad.

Productividad debe entenderse como el aprovechamiento racional de los medios de que disponemos en la elaboración de un producto o en la prestación de un servicio según sea el giro de la empresa, con beneficios que siempre serán compartidos por todos los miembros de la organización. Cuando no se comparten los beneficios obtenidos, se llega a caer en la "explotación", porque si se llega a incrementar la productividad de la planta, debe de participar en los beneficios la clase trabajadora.

Hay personas que confunden la productividad con mayor producción, cuando en realidad productividad significa mucho más, significa **mejoramiento de la calidad**, y como consecuencia de la empresa en general.

En nuestro país se requiere una participación diferente de los trabajadores dentro de la empresa, sin alejarnos de la realidad por la que atraviesa el país con las nuevas políticas comerciales que ha adoptado el gobierno, etc. Pero el empresario moderno no debe perder nunca de vista el **respeto a la dignidad del hombre**; Y es lo que debe de considerar principalmente al determinar los salarios correspondientes según la participación de cada empleado en lo particular.

3.1 Trascendencia social entre remunerante y remunerado

Al hablar de "remunerante" entendemos que es el empresario, quien contrata personas para que laboren en su negocio o empresa.

Y como remunerado entendemos que es precisamente el empleado, quien trabaja para la empresa. La relación entre remunerante y remunerado, ha sido comunmente reconocida como factor de **EQUILIBRIO SOCIAL** en los países.

Actualmente, para remunerar se está utilizando una medida sumamente importante que es el **desempeño del trabajador**. Al tomar en cuenta el desempeño, se fomenta la productividad dentro de la empresa.

El trabajador cuando se toma en cuenta el desempeño, realiza su trabajo con responsabilidad, cuidando la calidad, logrando mejoras en tiempo, etc. , Y por otro lado, el empresario se basa en los resultados por parte del trabajador para tomar una decisión más justa al remunerar.

Se piensa, que ésta es una medida muy acertada para remunerar justamente, pues al trabajador se le reconoce el que haya logrado mejores resultados en el desempeño de su labor, motivándolo para que siga logrando mejores metas. Es muy difícil establecer medidas para evaluar el desempeño real de cada trabajador, sobre todo en empresas donde se habla de varios trabajadores; pero no deja de ser una muy buena medida de equilibrio social. Entre remunerante y remunerado existe una relación muy estrecha, pues es imposible hacer a un lado al hombre de la sociedad en la que vive.

El hombre vive en la sociedad y necesita de ella para sobrevivir. El hombre satisface sus necesidades dentro de ella, y es así como se dá el progreso y la evolución, con la participación de todos y cada uno de los miembros que componen la sociedad, sin olvidar la solidaridad, puesto que "no se trata de desarrollos aislados o individuales"⁵², sino de un **grupo social**.

La sociedad es un sistema, es un todo formado por partes que son interdependientes; por lo que el cambio de una de las partes, afecta a las otras partes y al todo. Los individuos que componen la sociedad son las partes del "todo". Y son los individuos los que son afectados por fuerzas sociales que provienen de factores externos a la sociedad y factores internos en cada individuo como pueden ser sentimientos, intereses, conocimientos etc.⁵³

Por eso todo lo que afecte internamente al hombre, va a repercutir de alguna u otra manera en el desempeño de su trabajo dentro de la empresa.

Así mismo todos los problemas laborales, de alguna u otra manera van a repercutir en su vida social y familiar.

El hombre no puede separar estos dos aspectos que le influyen y su participación en la sociedad es básica para que se dé el desarrollo, evolución y el progreso económico-social.

Es de gran trascendencia la relación laboral que se dá en la empresa; puesto que repercute no sólo en la persona sino que en el medio en el que se desenvuelve, creando fuerzas sociales de gran trascendencia.

3.2 Sindicalismo: fuerza reguladora entre patrones y trabajadores

Comprender la estructura política, social y económica de nuestro país desde una perspectiva amplia es una necesidad para quienes requieren tomar decisiones y desarrollar estrategias con mayor éxito.

En las organizaciones modernas, debe existir un buen manejo de las relaciones laborales mediante una buena administración y sensibilización ante los fenómenos sociales y económicos del entorno, además se debe contar con información actualizada que permita al responsable del área de recursos humanos observar con visión a futuro la repercusión de sus decisiones.

⁵² cfrr. TIMASHEFF Nicholas S. La Teoría Sociológica pp.44

⁵³ ibidem, p. 204

En México concretamente existe un complejo movimiento obrero, que hay que considerar para entender las posiciones y planteamientos que le dan forma en la actualidad. Es urgente promover una nueva cultura empresarial que permita la **actualización** en el manejo de las relaciones laborales.

El sindicalismo en los 90 ha tenido muchas variaciones que benefician las relaciones laborales.

Pero es necesario conocer el entorno socio-laboral nacional e internacional y su impacto en la planeación de relaciones laborales de las empresas y observar los distintos planteamientos de los representantes de organizaciones laborales en relación con el sindicalismo.

El desarrollo de este tema, se ha hecho primeramente de forma introductoria hacia la historia del sindicalismo a nivel mundial; el sindicalismo en nuestro país, causas que le dieron origen, su evolución.

También profundizaremos en lo que llamamos en la actualidad "libertad sindical", repercusiones que tiene, etc. y cómo es la remuneración actual en nuestro país.

Toda esta información es importante tomarla en cuenta en la actualidad para tomar decisiones con mayor margen de éxito basados en una estrategia laboral que nos permita tener una visión amplia y certera de la realidad en nuestro país.

Tanto en México como en los demás países el sindicato ha surgido como un medio para regular las relaciones laborales entre patrones y trabajadores.

De no haberse dado el caso de las explotaciones laborales por parte de los patrones años atrás, quizá los sindicatos hubieran tenido otra razón de ser.

Pero de lo que sí podemos estar seguros es de que por medio de los sindicatos se determinan **leyes reguladoras de la justicia laboral**, que abarcan todas las relaciones laborales en todos los ámbitos, desde el momento en que se inicia la relación de trabajo, (determinando horarios, lugar específico de trabajo etc.) el desempeño del mismo, (dando protección adecuada al trabajador por medio de las medidas de seguridad e higiene estipuladas en los reglamentos) y el pago de una remuneración justa en relación al trabajo desempeñado regulada por la ley, que determina un salario mínimo.

Para regular estas relaciones se llegó al acuerdo de determinar un salario mínimo que se le pueda pagar a una persona por desarrollar un trabajo.

El salario en general, es el que se refiere a la proporcionalidad entre la labor desarrollada y la cantidad de dinero pagada por el patrón. Pero en el caso del salario mínimo, se pretenden cubrir específicamente las necesidades básicas del trabajador como jefe de familia.

La cuestión del salario ha sido tema de discusión entre dos posiciones de pensamientos:

1. Los liberalistas: que sostenían que el salario debe ser fijado libremente por las partes, así se trate del mínimo.

2. Los intervencionistas: que defendían la idea de respeto a los derechos humanos, demandando la intervención del estado para garantizar un mínimo, con el cual vivir.

El artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo establece: "el salario mínimo será la cantidad menor que puede pagarse en efectivo a un trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo".⁵⁴

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.

Nuestra Constitución en su artículo 123 fracción VI, dispuso que "el salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador, será el que se considere suficiente, atendiendo a las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia"

En noviembre de 1962 fueron reformadas algunas fracciones del artículo 123 de la Constitución Federal y se establecieron salarios mínimos generales, y salarios mínimos profesionales.

En resumen, podemos decir que la base para que las relaciones laborales se den en forma sana, es que deben estar reguladas y controladas.

⁵⁴ Ley federal del Trabajo p. 91.

La forma en que el gobierno puede controlar estas relaciones es primeramente estableciendo un salario mínimo que permita vivir al trabajador, pero en base a lo que se ha estudiado sobre ética y justicia, se piensa que humanamente hablando un trabajador que tenga una familia mediana, y una esposa que dependan directamente de él no es posible que logre cubrir sus necesidades primarias de una forma "digna", y que además pueda proporcionarles un mínimo de educación y cultura a sus hijos, pues el salario mínimo establecido es una cantidad bajísima que es intolerable que en la actualidad todavía se den casos de empresarios que a veces pagan hasta menos del mínimo sin que las autoridades puedan detectar este delito.

Por medio de este trabajo, buscamos crear conciencia en los empresarios responsables para que a la luz de las bases éticas y de justicia, basándose en métodos y técnicas sobre remuneración, y sistemas modernos de productividad puedan establecer políticas dentro de sus empresas para tomar decisiones más justas adecuadas a la situación real tanto de la empresa como de los trabajadores en particular.

Hay varios factores que se toman en cuenta al determinar un salario, y principalmente si se quiere determinar el salario mínimo.

Pensamos que el SMG del D.F. (actualmente de N\$15.27) está muy fuera de la realidad si se ha considerado al trabajador como el responsable de una familia, o aún en el caso de ser para una persona individualmente.

Es urgente y necesario fomentar el pago de salarios que beneficien más a quien menos tiene.

Euquerio Guerrero menciona los siguientes aspectos a considerar en el pago de salarios:

- 1° Las necesidades de los trabajadores que van a recibirlos
- 2° Las posibilidades de los empresarios que van a pagarlos
- 3° Las condiciones económicas generales de la región y del país. ⁵⁵

De esta forma podrán fijarse salarios que de verdad beneficien a los trabajadores y no provoquen un desequilibrio económico.

⁵⁵GUERRERO Euquerio Manuel de Derecho del Trabajo p. 190.

Historia del sindicalismo

La formación de los sindicatos se fué dando a lo largo de la historia para mediar las relaciones entre patrones y trabajadores.

Ya vimos que el hombre ha ido evolucionando la forma de organizarse para el trabajo; en la actualidad existen distintas formas para asociarse y relacionarse en el trabajo, que dan origen a dos posturas de la persona humana ante el trabajo:

1. Quienes dirigen el trabajo: estos son considerados jefes.
2. Quienes lo ejecutan: considerados subordinados.

Esta es una forma muy natural de coordinar esfuerzos para que todos estén dirigidos hacia un mismo fin.

Sidney y Beatrice Webb definen el sindicato como " una asociación permanente de asalariados con el fin de conservar o mejorar las condiciones de sus asalariados para conservar o mejorar las condiciones de sus relaciones de trabajo".⁵⁶

El Convenio Internacional 87, adoptado por la OIT, dice que "el término organización significa toda organización de trabajadores o patrones que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores".⁵⁷

Tannenbaum presenta los sindicatos como institutos de lucha contra la atomización industrial, que universalmente se presentan en antiguas épocas; así se dieron en China hace más de mil años, en India en el 600 a.C., en Japón, en el mundo islámico, etc., siempre como consecuencia del sentido de comunidad entre hombres que toman conciencia de su papel social.

Las corporaciones o gremios de la Edad media, las guildas y cofradías, no se parecen en nada a los sindicatos modernos. En aquellas épocas el señor feudal era el dueño de vidas y haciendas de sus súbditos, lo más que se pudo lograr fué que los maestros de una misma especialidad se reunieran para defender la calidad de su trabajo y evitar competencias ruinosas.

⁵⁶ Cfr. Gran Enciclopedia Real Tomo XXI p.411

⁵⁷ Idem.

Los aprendices, estaban en potencia de ser maestros, pero a los maestros esto no les convenía, porque habría mayor oferta de trabajo, y luchaban para que cada vez fueran siendo mas largos los años de estudio de los aprendices., y por lo tanto, fuera cada vez más difícil convertirse en maestro.

En Francia, los reyes expidieron ordenanzas que señalaban salarios máximos, pero hubo problemas, porque los maestros querían conservar sus privilegios sobre los aprendices. Era necesario regular el salario no únicamente en Francia, sino en todo el mundo.

Pero fué en Francia donde el movimiento sindical tuvo mayor auge; En el año 1884 se reconoce por la Ley del 21 de mayo el derecho a la libertad de asociación. La Ley de la Chapelier es el modelo francés que se siguió en todo Europa, disolviendo las corporaciones y declarando los convenios colectivos entre empresarios y trabajadores, un delito.

Adam Smith en Inglaterra había previsto que su economía tan débil pronto llevaría a los trabajadores a actuar defensivamente frente a la ley. En 1824 se derogan las leyes restrictivas de la asociación obrera, surgiendo el sindicalismo británico.⁵⁸

En Estados Unidos en 1842 se declara "no ilícita" la asociación de trabajadores, abriendo paso al sindicato.

España también siguió estos caminos y en 1840 fué cuando se abre la primera asociación obrera en Barcelona.

Hay un hecho importante en los años de 1884 cuando se produjo un movimiento político que tuvo origen en Alemania y que tendía a subvertir el orden social existente, tratando de formar un mundo nuevo en el que desapareciera la propiedad privada.

Desde 1864 hubo una unión pública en la que se agruparon delegados obreros ingleses, franceses, italianos y alemanes, Carlos Marx fué uno de ellos quien luchó por la protección de la clase obrera, dando los primeros principios de la lucha de clases.

En 1889 se funda la segunda internacional con principios de lucha de clases. Se inicia con la jornada internacional del trabajo el 1º de mayo.

⁵⁸ Cfr. Ibidem. pp412

Inicialmente el sindicalismo perseguía un fin noble y necesario, apoyado en el reconocimiento del derecho de libertad para reunirse con otros hombres; pero los dirigentes comunistas aprovecharon este movimiento como un escudo para fines políticos. El papado desde esas épocas se ha preocupado por las asociaciones profesionales y las relaciones laborales, surgieron varias encíclicas como la *Rerum Novarum* en 1891 *Quadragesimo Anno* en 1931, la *Mater et Magistra* en 1961, para contrarrestar la tendencia radical de muchos dirigentes sindicales, y el temor patronal por las organizaciones sindicales de los obreros.

Aunque en la actualidad los sindicatos tienen características propias según el país en donde se esté hablando, sabemos que existen características que se han conservado, quizá sin darse cuenta, pero que perjudican la finalidad original que debe guardarse:

Euquerio Guerrero habla de "2 fines principales que toda asociación de trabajadores debe tomar en cuenta para lograr los fines propuestos:

1. mejorar las condiciones de trabajo
2. transformar la sociedad."⁵⁹

Y se debiera borrar la imagen que se tiene en muchas ocasiones sobre los sindicatos: de estar orientados a una lucha incesante contra el patrón, en lugar de orientar a los trabajadores a actitudes positivas y constructivas, que como organizaciones jurídicas sociales, deben fomentar para un sano desarrollo del Derecho Laboral.

"La libertad de asociación era una exigencia natural, consecuencia obligada del liberalismo, pues no se explica que dentro de los postulados de éste se haya impedido, legalmente, durante tanto tiempo, que el hombre pusiera en práctica su libertad de reunirse permanentemente con otros hombres".⁶⁰

Sin embargo, también se ha visto que el sindicato tiene algunos inconvenientes que vale la pena mencionar:

⁵⁹ Cfr. GUERRERO Euquerio. Manuel de Derecho del Trabajo. p.190.

⁶⁰ *Ibidem.*, pp.310

1. Genera el monopolio sindical
2. Eleva los salarios a tasas excesivas
3. Encierra las condiciones de trabajo en un marco muy reducido que le quita iniciativa al personal.
4. Facilita los convenios entre los trabajadores y la empresa
5. Los trabajadores viejos se vuelven peso negativo que reprime la capacidad de los trabajadores más jóvenes.

El sindicalismo en México: contenido, nociones y sus consecuencias

Para llegar a una asociación formal de trabajadores llamada Sindicato, en México fué necesario hacer varios intentos. Se dieron influencias de varios países principalmente europeos. En nuestro país existió lo que llamamos la "**época corporativa**", en la que se desarrollaron gremios diferentes. En la época de la Colonia, se encuentran ordenanzas como la de los sombreros, la del arte de la platería, las de minas y otras muchas más que regulaban el salario, los precios etc.

Al igual que en otras partes de Europa y el resto del mundo, se dieron las llamadas "Leyes de Indias" que nos dan ejemplo de la forma en que se fué estructurando la relación laboral: como la reducción de la jornada de trabajo a ocho horas, los juramentos de dar buen trato a los indios etc.

Pero con la independencia, se suprimieron las ordenanzas y fué hasta este siglo cuando el estado reglamentó las cuestiones de trabajo en el país. Tanto la Ley como la doctrina prevén la posibilidad de que se formen sindicatos de patronos o de trabajadores.

La realidad es que en nuestro país se da más el que los patronos se organicen por medio de cámaras, confederaciones, centros patronales, asociaciones civiles etc, reconocidas por la Ley, que en sindicatos; pero a lo largo de la historia han existido diferentísimas asociaciones sindicales por parte de los trabajadores.

La actual Ley Federal del Trabajo parte de un importante primer intento revolucionario que se hizo en México para legislar el trabajo.

Es a través de los sindicatos como los patrones pueden regular las relaciones con los empleados para evitar llegar a extremos de inconformidad que den origen a las huelgas, que ya la LFT menciona. La misma Ley Federal Del Trabajo en su art.356 nos define lo que se entiende por Sindicato : "Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses." arts. 386 y 387: " El pacto sindical comprende y concreta las condiciones de trabajo tanto en salarios, prestaciones, jornadas, descansos, etcétera, las cuales permiten que el trabajador labore y viva con un nivel decoroso en los órdenes personal, familiar y colectivo."

Contenido del pacto sindical:

1. Cláusulas económicas
2. Cláusulas normativas
3. Cláusulas de naturaleza instrumental

Los sindicatos han sido democratizados con el paso del tiempo, pues las crisis económicas del país, y el interés político y cultural de una gran parte de la juventud mexicana han sido factores que han hecho que la clase obrera tenga mejor formación, cultura más amplia, mayor experiencia etc.

Los trabajadores, recurrieron a organizaciones de tipo mutualista. La más antigua sociedad de este tipo que fué la Sociedad Particular de Socorros Mutuos, fundada en 1853. ⁶¹ Posteriormente apareció el Círculo de Obreros de México en 1872 y en agosto de 1877 los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa" de Tlalpan se declararon en huelga para obtener algunas concesiones de sus patrones. Los problemas sociales del país eran reflejados por la influencia de la filosofía socialista de Europa Meridional que empezaba a llegar a México estallando huelgas en otros estados de la república.

El 4 de julio de 1878 se formó el Partido Socialista Mexicano, que apoyó las reivindicaciones económicas y la lucha obrera organizada, en los casos de injusticia o abiertos excesos del Estado y las negociaciones.

Hubo quienes realizaron denuncias de los abusos del régimen anticipando los hechos para el cambio y la revolución como, Camilo Arriaga, Ricardo y Enrique Flores Magón a través del Partido Liberal mexicano y su Diario Regeneración.

⁶¹ cfr. GUERRERO Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo p.311

Durante la última etapa del Porfiriato, al inicio del año de 1906, se funda en Orizaba la Sociedad Mutualista del Ahorro señalando el primer intento serio para organizar a los trabajadores. Fué en este mismo año cuando estalló la huelga de Cananea como protesta por el injusto jornal que recibían (menor al que ganaban sus compañeros Norteamericanos).

Esta época se caracterizó por el gran descontento existente en las relaciones laborales. Existía una lucha de clases muy marcada, la comunicación era muy pobre, los trabajadores del Movimiento Obrero eran una minoría para todo el Territorio Nacional etc, pero las pequeñas Organizaciones Sindicales seguían luchando por alcanzar ventajas económicas o sociales, y recibían influencia ideológica de activistas europeos.

Al triunfo de la Revolución, el Presidente Madero creó el primer "Departamento de Trabajo". Y fué en el año de 1912, cuando se puede hablar del movimiento de la Casa del Obrero Mundial como movimiento obrero "organizado" y con un cimiento de estructura sindical.

Más tarde se creó la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), constituida con motivo del Congreso Obrero realizado en la ciudad de Saltillo en 1917. Y llegó a tener tanto poder y fuerza política de sus líderes, que representaba un problema para los gobernantes. Luis N.Morones estaba al frente.

Por otra parte, a la luz de la encíclica Rerum novarum, se formó en marzo de 1922, la Confederación Nacional Católica del trabajo, misma que desempeñó un papel interesante.

Vicente Lombardo Toledano en 1933 crea la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOOCM) como Sindicato Independiente del poder público, pero pronto se une a la gubernatura y a la política Presidencial.

En 1936 se crea la Confederación de Trabajadores de México, que agrupaba sindicatos importantes: Ferrocarrileros, Petroleros, Telefonistas, Industria Eléctrica, etc.

fidel Velázquez hizo la declaratoria de disolución de la CGOOCM, para formar la CTM, aunque no como única central obrera, porque todavía quedaban la CROM y la CGT, pero sí unificando el movimiento obrero mexicano en momentos muy críticos del régimen de Lázaro Cárdenas.

La CTM escogió el lema: "Por una Sociedad sin Clases", pero en 1947 se cambió por la que rige hasta la fecha: "Por Emancipación de México."

La lucha por el poder dentro de la CTM se inicia desde el primer momento con el líder marxista **Miguel Angel Velasco** y el tan actual **Fidel Velazquez**.

Miguel A. Velasco fué Secretario de Estudios Técnicos y Previsión Social, apoyado por los comunistas que buscaban controlar por completo la dirección de la CTM por medio de la obtención del puesto clave disputado con Fidel Velázquez, quien finalmente lo ganó.

La CTM hizo intentos de enrolar en sus filas a campesinos y trabajadores rurales, pero el presidente Cárdenas evitó que se creara una super-estructura, porque pensó después sería difícil controlarla y se constituiría en una fuerza política demasiado grande.

Y en 1938 se organizó al campesinado mexicano en Confederación Nacional Campesina. Pero esto no impidió el que la CTM haya tenido y siga teniendo en la actualidad tanta influencia política.

El líder de los trabajadores, **Fidel Velázquez**, es jerarca de la CTM, ha sido 35 años Secretario General de esta confederación que es una organización con no más de 57 años de existencia.

Su influencia en los procesos sociales, económicos y políticos del país ha sido decisiva en momentos de gran importancia histórica. Ha proporcionado al país gran estabilidad.

Como todo en la vida, la CTM ha tenido sus pros y sus contras, ha habido quienes piensen positivamente acerca de ella y quienes tengan un mal concepto de la misma. Un ejemplo de ello puede ser la opinión de personas importantes dentro del medio como lo muestra la siguiente entrevista tomada del libro *El poder tras de las gafas*, en su análisis sobre el cetermimo y Fidel Velázquez.

Entrevista a Joaquín Hdez Galicia sobre las ventajas de la CTM:

" Mucho pudiera yo hablar de las ventajas que para los trabajadores tiene la existencia de la CTM. Pero la mayor de todas es la de habernos organizado. La clase trabajadora cuando se dispersa pierde fuerza y es dominada por los intereses egoístas del capital."

El movimiento obrero organizado integra a los trabajadores al progreso de la nación, y compromete los esfuerzos del Gobierno con la causa de los trabajadores.

Nuestra unidad es nuestra fuerza y nos da el triunfo en la lucha. Y nuestra unidad se la debemos a la Confederación de Trabajadores de México."⁶²

Muchos han opinado y siguen opinando acerca del poder alcanzado por Fidel Velázquez a través de la CTM, se dice que "ha sido y es el estabilizador de la vida nacional, y muro de contención de la pugna por el cambio de estructuras políticas, económicas y sociales.

Pues es enorme el poder que ha acumulado por su influencia en la administración pública."⁶³

Con Luis Echeverría Álvarez, que entró a la presidencia el 1° de diciembre de 1970, parecía que con sus programas populistas, y su supuesta estabilidad económica habría mejoras excepcionales en el país, pero pronto se derrumbó la estabilidad con graves devaluaciones monetarias, inflación y recesión. En este contexto se hizo presente el **Frente Auténtico del Trabajo FAT**.

La época actual tanto en lo laboral como en lo social presenta una característica común: el llamado "**progresismo**" una subversión cuyo ejemplo más claro es el **FAT** con sus varios antecedentes como la **JUTRAM Juventud Trabajadora de México**, cuyos sistemas de operación fueron imitados por los demás movimientos obreros CTM, CROC, CROM y demás organismos sindicales.

⁶² cfr. HERNANDEZ Galicia Joaquín (Entrevista agosto 1979) *Cit. por*. Mejía Prieto Jorge El Poder Tras las Gafas hacia un análisis del cetemismo y Fidel Velázquez. Editorial DIANA, México 1980 pp128..

Cabe destacar que Fidel Velázquez ha durado en el poder a través de una serie de circunstancias sociales que ha sabido encausar por su carisma y la acción de un fenómeno de liderazgo que posee como composición de su personalidad: tanto en el temperamento como en el carácter. Gracias a esto mantuvo la paz obrera que dió margen a la expansión de la industrialización mexicana.

⁶³ Cfr. MONRROY Anibal (revista Impacto, octubre 24, 1979) *Cit. Por*. Mejía Prieto Jorge. El poder tras de las gafas hacia un análisis del cetemismo y Fidel Velázquez. p. 116

Existen numerosas agrupaciones Demócratas Cristianas, que están actualmente activas, algunos organismos locales de regiones o ciudades se enfocan a la lucha y a la presión, otros organismos como el FAT trabajan suave y calladamente, conscientizando y agrupando, negando la lucha abierta pero actuando en cuanto pueden como grupos de presión.

Conviene recordar que en su fundación el FAT era una organización destinada a cristianizar el ámbito laboral, y después de algunos años antes del 1968 fué cuando se radicalizó.

Tanto en FAT como en JUTRAM se sigue el siguiente programa de acción:

- | | |
|---------------------|-----------------|
| 1° Conscientización | 3° Acción |
| 2° Endoctrinamiento | 4° Infiltración |

Su meta es ocupar puestos sindicales, pretendiendo que el sindicato vigente siga una filosofía Fatista; buscando después el control del mismo, llegando a los líderes conscientizados a los puestos clave. Luego se forma un "Sindicato Independiente", que una vez separado de la central u organización a la que estaba afiliado, se le cambia el nombre al sindicato y se obtiene el título del contrato colectivo.

Lo peligroso de esto es que por lo general escogen para realizar esta labor, no al inquieto, faltista, con menos prestigio, sino al contrario, al que tiene mayor preparación y capacidad, al que tiene un prestigio en la empresa, al más empeñoso, al más respetado y que de preferencia es seguido por sus compañeros, que sea ambicioso.

El FAT siempre ha iniciado sus movimientos en lugares en que por diferentes circunstancias hay pésimas condiciones obrero-patronales o real explotación del trabajador o condiciones de trabajo fuera de las normas establecidas.

Sus asesores son gente muy bien preparada, con un programa de adiestramiento constante en varios niveles y áreas de trabajo.

Volviendo al tema de la CTM, se cree necesario conocer más a fondo sus fines.

Al revisar el acta constitutiva de la CTM encontramos que reconoce la lucha de clases y que, entre otras cosas, declara:

La Confederación de Trabajadores de México luchará contra la guerra y el imperialismo; por la consecución de reivindicaciones inmediatas; el pleno goce del derecho de huelga; la asociación sindical y de manifestación pública; por la reducción de la jornada de trabajo; por mejores salarios; por condiciones uniformes de trabajo; por la abolición de los impuestos a los campesinos; por la igualdad del derecho a los indígenas; por los préstamos de refacción a los campesinos; por la modificación de la legislación agraria, para que los campesinos puedan explotar colectivamente la tierra. Igualmente luchará por acrecentar las conquistas del proletariado y responderá con la huelga en el caso de que se restrinjan sus derechos; por la posesión, por los trabajadores, de los instrumentos de la producción; por el desarrollo de los deportes; contra el servicio militar obligatorio y todo lo que conduzca a la guerra; contra todos los credos religiosos; por la unión internacional de los obreros; por la implantación del seguro social por los patrones y el Estado, y por el establecimiento de relaciones con todos los trabajadores del mundo. 64

El 1º de diciembre de 1982, toma el poder Miguel De la Madrid con una política de austeridad y replanteamiento económico, dispuesto a adoptar todas las medidas necesarias para remediar el desastre financiero. Así enfrentó el desafío de la CTM y del sindicalismo burocrático, que buscaba recobrar fuerza.

El gobierno reaccionó con energía iniciando un movimiento de modernización del país, ajustado al modelo europeo de la reconversión industrial. Se firma el primer Pacto de Solidaridad Económica, dirigido por el Presidente de la República, para concertar a las principales organizaciones obreras y patronales, incluyendo las rurales.

Estando Salinas de Gortari en el poder, asumió una política de reconversión y progreso industrial, adoptándose un sistema de mayor control.

Así, dentro de una postura más enérgica, el gobierno reprimió desde el principio a importantes cuerpos del sindicalismo burocrático, como la directiva de Joaquín Hernández, La Quina, en Petróleos Mexicanos; Venus Rey, en el sindicalismo de los músicos y Carlos Jongitud Barrios, en el Sindicato Nacional del Magisterio.

64 Cfrt. MEJIA Prieto Jorge, El poder tras de las gafas Hacia un análisis del ceterismo y Fidel Velázquez.

Con la fuerza militar y policiaca, apoyado en un fuerte aparato de prensa, y es así como dió impulso a las nuevas directivas sindicales, y definió el rumbo de las agrupaciones profesionales del país.

Ante las crisis anteriores en nuestro país tanto económicos como sindicales, la política en la actualidad se delinea muy incierta, y aunado a esto, el Tratado de Libre Comercio entre Canadá, México y Estados Unidos, nos lleva a tomar conciencia para promover reformas laborales que se adecúen a la Legislación Mexicana del Trabajo, para poder estar a la altura de los países que intervienen en el Tratado.

Lo que hoy es México es resultado del sindicalismo revolucionario, y es a través del sindicalismo (como parte del entorno), como nos podemos explicar los avances de nuestro país.

Hay un nuevo sindicalismo y una nueva mentalidad empresarial por medio de la comunicación entre los trabajadores y la empresa a través de sus dirigentes, formando los llamados **círculos de calidad**, en los cuales se juntan representantes de trabajadores y patrones para discutir los problemas de la productividad, los analizan y buscan soluciones.

Libertad sindical en los noventa

La libertad sindical se expresa en:

1. Dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato, o no.
2. Respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga.
3. Elegir entre varios sindicatos, el que se prefiera.

Y por libertad sindical colectiva se entiende que es la facultad de decidir su régimen interior y de dictar sus estatutos:

1. derecho de los sindicatos, en cuanto personas jurídicas, para redactar sus estatutos
2. Elegir a los miembros de su mesa directiva
3. Determinar tanto su organización como sus actividades.

El país ha ido mejorando y se practica un nuevo sindicalismo con la mentalidad de que los empresarios luchen por mantener buenas relaciones obrero-patronales, las cuales están en las manos de los **ejecutivos de relaciones Industriales**.

Es necesario que los ejecutivos en relaciones industriales, tengan la capacidad de tratar bien a los trabajadores, saber escucharlos, y aprovechar su talento, experiencia y sus sugerencias para mejorar estas relaciones.

El ejecutivo de Relaciones Industriales tiene en sus manos el reto más importante que haya tenido jamás. A diferencia del pesimismo con que veíamos la problemática laboral en los años anteriores, las nuevas circunstancias que vivimos nos hacen pensar en que el futuro, nos presenta oportunidades de éxito.

La solución se podría enfocar a los siguientes puntos aplicables para cualquier Empresa, Institución, Organización laboral etc. :

1. Cumplimiento de obligaciones legales y contractuales.
2. Respeto absoluto a la dignidad de la persona humana
3. Creación de mecanismos que hagan posible el conocimiento oportuno y la solución justa de las inquietudes individuales y grupales.
4. Interés por parte de la administración sobre el desarrollo personal de cada trabajador.

Estamos en un período de cambio y se deben defender los intereses de la clase trabajadora, sin olvidar que estamos en un México moderno que requiere una participación diferente de los trabajadores. Debemos actuar en beneficio de los obreros pero sin alejarnos de la realidad. Luchar por adquirir una actitud positiva del obrero hacia el trabajo, en donde la participación y el espíritu de colaboración estén en función de la calidad.

Cuando en las empresas se toma en cuenta al trabajador y se le incorpora respetando su dignidad, automáticamente la productividad se incrementa.

Ante los cambios es cuando es más importante la protección de la dignidad humana porque se demuestra con hechos que cuando se respeta la dignidad del hombre, cuando se establece la democracia en una fábrica, todo dentro de un marco de derecho, las cosas funcionan mejor y aumenta considerablemente la productividad.⁶⁵

En otras palabras, hablando dentro de un régimen de legalidad, es ahora más que nunca indispensable optimizar nuestra participación dentro de la organización a través de una acción profesional y espíritu de servicio que nos permita darle la dignidad que se merece la administración de los recursos humanos creando un ambiente de buena voluntad a través del fortalecimiento de la autoridad moral de la empresa, y esto es el reto que se tiene como Licenciado en Administración y Recursos Humanos.

Objetivos importantes para llegar a la modernidad del sindicalismo:

- 1° Lograr el incremento de la producción
- 2° Cuidar la calidad
- 3° Mejorar los salarios y prestaciones de los trabajadores

Como se sabe, la presencia de los sindicatos como movimiento obrero organizado seguirá siendo una clave decisiva para hacer posible la modernización económica. Estas agrupaciones son en cierta forma una manera de que el gobierno mantenga una alianza con el sector obrero.

⁶⁵ Cfr. AMERI (Asociación Metropolitana de Ejecutivos en Relaciones Industriales) Junio 1990. El Sindicalismo Mexicano en los 90 pp. 11

El Sr. Miguel A. Granados Chapa, director del periódico "La Jornada" señala las siguientes propuestas sindicales:

- a) Un ejercicio intenso de autocrítica.- Reconocer que lo que se ha hecho y lo que no se ha hecho ha colocado a las organizaciones sindicales en la situación difícil en que se encuentran.
- b) Ser Sindicatos Verdaderos.- Supone actuarizar los objetivos.
- c) Mantener rigurosamente un régimen interno democrático, aboliendo en los estatutos cualquier mecanismo de discriminación.
- d) Aceptar la supresión de las cláusulas de exclusión, tanto de ingreso como de separación, manteniendo la cohesión sindical con base en el prestigio y no en el error.
- e) Fijación de periodos electorales que no excedan de los modelos políticos (quizá habría que pensar en los plazos de tres años) para la ocupación de puestos directivos, con prohibición, asumida estatutariamente, de la reelección para el periodo inmediato.
- f) Formación de cuadros para preparar personas.
- g) Ruptura de las viejas alianzas permanentes con el Estado.
- h) Alianza crítica en los partidos políticos.
- i) Planteamiento de reformas importantes a la legislación laboral y de manera específica a las reglas del derecho colectivo.
- j) Propiciar la unidad sindical a partir de la decisión de todos y cada uno de los sindicatos pero por mandato de ley.
- k) Exigencia de participación por la vía de la información y del derecho a opinar y a que se tenga en cuenta su opinión en cualquier decisión de las empresas que pueda afectar el empleo, o que se relacione con su reconversión con los sistemas de trabajo.
- l) Promoción de soluciones de previsión social complementarias de las prestaciones de la seguridad social.⁶⁶

⁶⁶ GRANADOS Chapa Miguel A. (Revista AMERI Asociación Metropolitana de Ejecutivos en Relaciones Industriales A.C. El Sindicalismo en los 90 Junio 1990.pp.7)

Se piensa que definitivamente es urgente un cambio en las relaciones sindicales, y aunque existan muchos puntos que se deben modificar, es bueno concretar, hay que iniciar el cambio en algún momento, y estas propuestas no se me hacen tan fuera de la realidad, sino al contrario, me parece que son muy reales y que representan aspiraciones de mucho empresarios que están conscientes del problema laboral en nuestro país.

Por otra parte, hay que tomar los aspectos positivos que nos ofrece tanto la experiencia como el estudio y los avances modernos para lograr mejores relaciones obrero-patronales.

Pasaremos ahora al estudio de algunos procedimientos técnicos utilizados en la actualidad para remunerar, de los cuales se pretende mencionar sus aspectos positivos y sus aspectos negativos para tener un criterio más amplio que permita utilizar el más conveniente según el caso específico que se esté tratando y según la empresa de la que se trate.

CAPITULO IV

POLITICAS DE REMUNERACION

Al leer este capítulo, se tendrá una percepción global de las alternativas de políticas de sueldos y compensaciones, mediante las cuales los empresarios deben trabajar continuamente ya sea por inquietudes de justicia salarial o sociales-humanísticas, para lograr que sus decisiones en cuanto a la remuneración se aproximen a los siguientes conceptos, y puedan ser más justos con todos en los distintos niveles de su empresa.

- El salario justo es aquel que es **suficiente** para satisfacer las necesidades del trabajador y su familia especialmente la alimentación, vivienda, vestido, asistencia médica, educación.

- El salario justo debe permitir una cuota de **ahorro** para elevar sus condiciones económicas.

Todos los sistemas que encontramos para remunerar, así como las políticas de compensaciones, tienen consecuencias tanto en las personas mismas como en las organizaciones en conjunto. Cuando en una empresa se pagan salarios "justos", los empleados estarán conformes y esto repercute en toda la organización, pues será más fácil lograr los objetivos generales.

Los sistemas y políticas de remuneración en sí, son un conjunto de métodos que tienen la finalidad de establecer **niveles salariales** para los distintos puestos de la empresa.

Se debe tener un marco de referencia que sirva en la toma de decisiones, analizando el impacto que tiene la política de compensaciones de la empresa en particular con el desempeño de las personas que laboran en ella, y por consecuencia el impacto que tiene en los resultados de toda la organización.

Las políticas de sueldos y salarios son técnicas sujetas a muchas variantes.

Es importante tener presente que, un sistema de remuneración es una cosa muy distinta de lo que es una estructura salarial, aunque en la práctica un sistema y una estructura se influyan recíprocamente.

Con lo que se ha hablado anteriormente sobre justicia y equidad respecto al salario, a la luz de la ética, tomamos como base la importancia que tiene el que tanto el empleado como la empresa busquen ser productivos.

La remuneración por rendimiento, pretende la retribución en base a lo que cada persona merece por su esfuerzo y rendimiento, ya sea de forma individual o por resultados en grupo.

Es un sistema de remuneración diferente a las estructuras salariales en las que se especifica el salario o sueldo predeterminado, según los distintos puestos, tomando como base las diferencias en el contenido o carga de trabajo.

Todas las empresas que tienen a su servicio trabajadores tienen establecida una **estructura salarial**, es decir, que tienen diferentes puestos pagados a diferentes tasas según las exigencias del puesto.

Por ejemplo: Existen puestos en los que se requiere mayor destreza manual, o más habilidad que en otro, o puestos en los que se tiene mayor responsabilidad, o se requiere una formación más larga o costosa, o un mayor esfuerzo físico o manual, etc.

Estos juicios para determinar los rangos de los diferentes puestos dentro de una empresa, van desde los que se formulan sin ningún orden ni método hasta los más modernos en cuanto a sus sistemas de evaluación de tareas.

Como quiera que sea, el hecho de que en las empresas existan rangos o categorías de puestos es porque se toma como una medida para manejar justamente los diferentes sueldos.

Cuando dentro de la empresa existe un nivel de salarios bajo, entonces se da un alto índice de rotación con sus consecuencias económicas para la empresa. Pero cuando se dan niveles altos de salarios, la competencia de la empresa frente al mercado externo es favorable y en lugar de darse un alto índice de rotación se dará una situación estable que brinda una gran seguridad al trabajador y a la empresa.

Para poder determinar el sueldo que a una persona le corresponde, tenemos que tener claramente definido cual es el objetivo y la finalidad de cada uno de los puestos, saber lo que debe cubrir y las actividades que debe desempeñar cada persona. Para esto se debe contar con **descripciones de puestos** detalladas y realistas.

Es necesario también establecer sistemas para la **valuación de puestos**, que nos ayuden a establecer "valores". Y por último **valuaciones de desempeño**, para determinar lo que le corresponde a cada empleado en particular.

4.1 Relación entre salario y trabajo

Existe una relación estrecha entre el trabajo realizado y el salario recibido, ya que la razón de ser del salario es precisamente el trabajo. Es decir que el salario no tiene razón de ser si no existiera antes una relación laboral.

La relación laboral tiene su origen en el acuerdo de dos voluntades:

- una que presta sus servicios de un trabajo personal subordinado
- otra que recibe el servicio y lo remunera mediante el pago de un

salario.⁶⁷

Esta relación origina lo que conocemos por contrato de trabajo, el cual no precisamente debe ser individual, sino que puede ser colectivo como vimos.

Entre salario y trabajo siempre hay involucradas dos tipos de personas: una que es la que trabaja (empleado), y otra que es la que le paga (patrón). Al prestar los servicios a una persona, se busca un fin, y en la mayoría de los casos, el fin que se busca es el fin de obtener utilidades para la empresa, para que a su vez reciban utilidades las personas que en ella laboran.

Es por eso que es tan importante que las relaciones laborales se den sanamente dentro de la empresa. Por un lado sabemos que los trabajadores prestan sus servicios a las empresas porque buscan esa retribución por parte de los empresarios, y al mismo tiempo los empresarios buscan trabajadores para que sus empresas sean productivas y obtengan beneficios no sólo económicos sino de estatus, bienestar físico, social etc.

El salario respalda las necesidades que debe cubrir la persona, tanto individuales como las de los miembros que dependen de él.

Cuando una persona está conforme con el salario que recibe, realiza su trabajo y se desempeña de una forma sana y productiva, mientras que cuando se siente inconforme, no rinde al máximo y busca satisfacer sus necesidades primarias únicamente, para que en la primer oportunidad que se le presente deje su trabajo actual y lo cambie por otro con el cual reciba una retribución mayor.

⁶⁷ Cfr. Ley Federal del Trabajo, art.20

Pero el empleado no únicamente se fija en la retribución que recibe a cambio de su trabajo, sino que también busca satisfacción en el desarrollo de su persona, y esto es algo muy personal, que en cada empleado es diferente, pues lo que a uno le puede parecer muy bien y sentirse por lo tanto satisfecho con su labor, otro puede estar muy inconforme, aunque lo realice con tal de recibir el pago de su salario.

Existen políticas determinantes para la fijación de los niveles salariales en las empresas:

1. La política legal de fijación de niveles que se da en los diferentes instrumentos legales, como una medida de seguridad para el trabajador, endonde se definen las diferentes categorías, también en los reglamentos de trabajo y convenios colectivos etc.

2. La política de la empresa, que define sus metas en el aspecto social, los criterios técnicos y operativos para determinar los límites de salarios en los diferentes niveles.

49799

Los criterios en que se basa son: la equidad interna y externa, y el efecto de retención de personal

3. La política del trabajador, la cual tiende a un constante aumento salarial; pues las aspiraciones de toda persona son siempre insaciables, y el hombre tiende siempre a querer más. Se basa en conceptos de equidad y mejoras con respecto al costo de vida, etc.

En conclusión vemos que a toda prestación de servicios bajo un contrato laboral, corresponde una retribución, y que aún en el caso de que la persona no se sienta realizada con el trabajo que desempeña, el salario que recibe puede ser el motivo de permanencia de dicha persona en el puesto.

Manejo de la justicia en relación al puesto

Para poder remunerar el trabajo realizado de una forma justa y equitativa existen técnicas para la calificación más acertada del mismo.

En la actualidad se utilizan varios sistemas para evaluar la forma en que las personas realizan con más adecuación a lo establecido su trabajo (según las descripciones y evaluaciones de puesto) .

Si se tienen objetivos claros y definidos, es mucho más fácil para los trabajadores adaptarse a lo que la empresa espera de ellos, porque la persona sabe hacia dónde dirigir sus esfuerzos y busca adaptarse cada vez más a lo que se tiene establecido.

Cuando el trabajador responde de una manera positiva a lo que se le está exigiendo, se dá un equilibrio entre lo que se le paga y lo que hace; decimos que está haciendo lo que en justicia le corresponde, como ya hemos estudiado en el segundo capítulo, la justicia es dar a cada uno lo que le corresponde, y al trabajador se le da lo que le corresponde por haber desempeñado un trabajo.

Pero si el trabajador, además de hacer lo que se espera de él, realiza un trabajo excediéndose de lo que se le pide, entonces no sólo le corresponde el pago del salario acordado, sino que merece algo más, ya sea un ascenso o un aumento salarial según las políticas de la empresa y las posibilidades económicas por las que esté atravesando.

En el caso contrario, de que el trabajador haga menos de lo esperado, entonces merece que se le pague un sueldo inferior, o que se le despida, pues es una injusticia por parte del trabajador hacia la empresa, pues se le paga por dejar de hacer lo que está obligado a cumplir y recibe algo que no le corresponde, algo que no merece.

El puesto de trabajo en cualquier nivel establece la misión concreta que se debe llevar a cabo, y se puede plantear en forma de tareas, funciones, objetivos o resultados. El puesto se origina como consecuencia de necesidades comerciales, de producción o administración empresarial, derivadas de la estrategia ocupacional.⁶⁸

⁶⁸ Cfr. RAMÍREZ cavassa César. Modelo de previsión Técnica para el ajuste salarial, Editorial Limusa. México 1985. pág. 47

El perfil del puesto está muy ligado a la definición de su objetivo. Y la descripción del puesto se utiliza como información para evaluar los puestos, determinando su contenido o importancia.

El nivel de salario se determina con el nivel de valoración que se le dió al puesto. La clasificación de los puestos determina el nivel en que se sitúan, y se deben emplear distintos criterios como: nivel de misión, de categoría social o de posición jerárquica, (según sea la dimensión de la empresa, será el número de sus niveles). Muchas veces se tiene la idea de que las injusticias en las relaciones laborales las comete únicamente el patrón explotando a sus trabajadores o pagando menos de lo debido, pero la realidad es que en muchos casos son los trabajadores los que cometen injusticias trabajando mal o trabajando menos de lo que se espera de ellos y recibiendo un salario acordado anteriormente que se les debe pagar puntualmente como si hubieran trabajado bien, y hubieran cumplido con lo que se esperaba de ellos.

El manejo de la justicia en relación al puesto es complejo, y debe de estar respaldado por técnicas que facilitan la medición de la complejidad del puesto en sí y el rendimiento del empleado al realizar su trabajo procurando estar lo más apegado a criterios de justicia. Existen tres niveles de puesto que deben ser armónicos para evitar tensiones e inestabilidad en las estructuras. El nivel es algo que le da la estructura a cada puesto, pues la persona que lo ocupa puede variar, pero el nivel permanece. Debe existir una triple interacción entre nivel asignado, nivel del ocupante y nivel aceptado por los demás, para determinar así el **nivel verdadero**.

1.- El nivel asignado es el que se determina según la estructura de la empresa, según el ámbito de supervisión o personas que dependan directa o indirectamente de la persona, autoridad, mando.

2.- El del ocupante es individual, y va aumentando con la experiencia, preparación, estudios, conocimientos, prestigio, etc.

3.- El de aceptación es adquirido, y lo determinan los compañeros de trabajo.

Si los tres son armónicos, hay estabilidad, si no son armónicos existirán tensiones que deben resolverse.

Los puestos pueden ser valorados por distintos puntos de vista, el valor económico se le da según su rendimiento o productividad, el valor funcional respecto al costo estándar de la función desarrollada, el valor técnico, según el perfil del puesto, y el valor financiero, según el costo real del puesto.

Tabulador de sueldos en las empresas

Con la ayuda de los sistemas de remuneración, se pueden fijar en las empresas lo que conocemos como tabuladores de sueldos. Los tabuladores de sueldos pueden ser de dos tipos:

- Para empleados de confianza
- Para trabajadores sindicalizados.

En el caso de los trabajadores sindicalizados, se establecen los salarios en base al contrato colectivo; y por lo tanto existe una **remuneración base fija**, la cual no sólo debe ser estructurada con la información sobre los salarios mínimos generales y profesionales, sino que también con el resultado de encuestas de sueldos y prestaciones, para tener información actualizada.

La remuneración se otorgará a los empleados en relación al nivel de puesto que tengan dentro de los niveles jerárquicos que existen en todas las empresas. Se dan distintos niveles con una progresión ascendente, y en cada nivel se establece un salario mínimo, un salario promedio y uno máximo, quedando de 80%, 100% y 120% respectivamente, para poder determinar el incremento de amplitud.

Respecto al uso del tabulador, debemos mencionar que muchas veces es un freno a la productividad, porque el empleado al tener un salario seguro, no se esforzará por hacer mejor las cosas, hará lo mínimo indispensable y hasta menos de lo que le corresponde.

Se piensa que el tabulador es injusto al encasillar a los puestos con salarios fijos y no ser flexible al retribuir, ya que para que se dé la justicia, y se pague a cada quien según merece, debe de haber flexibilidad. Con el tabulador lo que se demuestra es que no importa lo que haya hecho cada persona o cómo lo haya hecho, pues de todas formas recibirá su salario.

El sindicato durante mucho tiempo se valió de esto para cometer muchas injusticias, tomaba un papel paternalista provocando en los trabajadores actitudes conformistas y mediocres respecto al trabajo. Por el contrario los que están en busca de la modernidad del sindicato, como ya se comentó en el capítulo anterior, luchan por que se dé un aumento en la producción, y mejoramiento de la calidad dando lugar como consecuencia directa al aumento de las prestaciones y los salarios.

El tabulador puede actuar como un freno a la modernización, pues no permite que se de el sano desarrollo de las personas dentro de las empresas, es un freno a la motivación del personal.

No quiere decir que esto sea siempre así, pero tampoco se quiere pasar por alto esta realidad con la que día a día nos topamos. El tabulador de sueldos tuvo una razón de ser cuando se dieron abusos exagerados por parte de los patronos; pues vino a ser una base para que el trabajador defendiera su derecho a recibir un salario acordado.

Sin embargo, lo común es tratar de evitar abusos no solo patronales sino abusos por parte de los obreros, y luchar por mejorar las relaciones obrero-patronales.

Es más común utilizar el tabulador exclusivamente para trabajadores sindicalizados; ya que para los empleados de confianza se establecen comúnmente las llamadas "políticas de sueldos".

La razón por la que las empresas establecen sus tabuladores salariales es facilitar el manejo de la justicia dentro de la empresa. Es una forma en que se pueden visualizar todos los puestos de los empleados con su respectivo salario, indicándose el área de la empresa o departamento al que corresponde cada puesto.

Entonces la persona que esté realizando una revisión salarial, observará con claridad si por un puesto que tiene un rango menor que otro, se está pagando un salario más alto o por el contrario si por un rango de mayor importancia se paga menos.

En los tabuladores deben incluirse todos los puestos de la empresa, desde el más alto hasta el más bajo. Se ponen los puestos escalonados de mayor a menor o viceversa.

El hecho de tener un tabulador agiliza el proceso de ajustes salariales cuando se necesite realizarlo, y cuando se determine la revisión de salarios de los integrantes del Contrato Colectivo, del cual depende la fijación de los sueldos del tabulador.

Entre los primeros artículos del Contrato se debe especificar a qué puestos y nivel de personal alcanza a abarcar el contrato, los cuales formarán el tabulador de sueldos. Se debe establecer cuando sea conveniente una sobreposición entre los intervalos de distintas clases de sueldo, o que el mínimo de cada rango esté por encima o al mismo nivel del máximo del siguiente rango inferior. A esto se le dice comúnmente "traslape".

Por un lado hay autores que no lo recomiendan, ya que sin el traslape los empleados de un grupo con salario superior, saben que los del grupo vecino reciben un salario menor. En cambio cuando hay traslape, los empleados que están cerca del límite superior de su rango, reciben un salario mayor al de los empleados que están cerca del límite inferior del grupo inmediato superior.

Esto puede ocasionar quejas e inconformidades por parte de los trabajadores cercanos al límite inferior, pues se consideran que deben estar ganando igual o al menos empatando a los trabajadores cercanos al límite superior.

Lo que más se recomienda es que sí se den las escalas con traslape, aunque se emplee la táctica de hablar y dialogar con los trabajadores, para que cuando se vean alcanzados en su nivel de ingresos por empleados del rango inmediato inferior, éstos estén en su máximo de valuación, y no puedan obtener aumentos hasta ser promovidos a un puesto superior, o que el costo de vida aumente tanto que la empresa se vea en la necesidad de modificar todos los rangos salariales de la empresa. Y en cambio estos empleados tengan un margen muy amplio por recorrer encuaneto a mejoras de salarios, sin poder cambiar de puesto, según sus méritos que realicen para obtener aumentos salariales hasta lograr estar en el límite superior.

Cuando hay empleados que están aprendiendo a realizar el trabajo, y por eso no son tan productivos, pues no tienen la práctica suficiente, entonces no quiere decir por eso que está mal remunerado si su salario se encuentra sobrepuesto o con un traslape, al contrario, una vez que domine su trabajo y se convierta en un empleado productivo, entonces estará fuera del traslape.

4.2 La equidad en el salario

Las políticas de sueldos se establecen en las empresas con la finalidad de aplicar la justicia en la remuneración. Están enfocadas a todo el personal de confianza de la empresa.

La política salarial, es el resultado de conclusiones a las que se llega después de haber hecho una investigación de salarios, determinado niveles, estructurado una escala y hecho correcciones, incrementos o proyecciones a futuro. Para establecer la política de sueldos se establecen las normas que se van a seguir y los objetivos por los cuales se va a establecer como el bienestar del trabajador, su compensación, incrementar la productividad de la empresa, mejorar la seguridad laboral etc.

Algo que se debe tomar en cuenta cuando se establece la política salarial es que el nivel de salarios abarque de una forma equitativa los conceptos de remuneración salarial del personal, como satisfacción de sus necesidades básicas, justicia social, etc. así como las posibilidades económicas de la empresa.

La base para establecer la política salarial es hacer un análisis cualitativo de los puestos; Primero se hace un listado de los puestos que se tienen, y se les asigna una remuneración idónea, según una previa investigación de salarios partiendo de unos límites. Entre estos dos extremos se concretan diferentes niveles de salarios según las categorías de los puestos.

Se obtienen entonces distintos salarios para cada categoría o nivel, que servirá de referencia para la remuneración correcta. Esta estructura da lugar a lo que se conoce como escala salarial, que se utiliza para agrupar las tareas en escalas, entre límites máximos y mínimos, que puedan hacer que se distinga la remuneración de unos y otros.

Se puede concluir diciendo que la política salarial se debe apoyar en una investigación detallada de salarios, según los niveles de sueldos, estructura salarial, escala salarial, incremento salarial, y repercusión fiscal; para así, establecer sus objetivos dirigidos hacia el logro de :

- Anular conflictos laborales
- Motivar al personal
- Garantizar la productividad e industrialización de la empresa.

Equidad Interna

La estructura interna de remuneraciones se considera como equitativa en la medida en que refleja la importancia relativa de cada puesto para la empresa. Además de fijaciones de remuneraciones para los puestos, los aumentos por desempeño y los premios e incentivos deben reflejar logros reales para que sean considerados como equitativos por el personal.

Si dentro de la empresa existe ecuanimidad en la distribución, es decir, que existe una proporcionalidad en cuanto a los rangos de los puestos y los salarios distribuidos entonces podemos hablar de equidad interna en la empresa, pues cada puesto recibe una retribución según el grado o nivel en que se encuentra. Cuando hay equidad interna en las empresas, difícilmente se darán en ellas injusticias en la remuneración.

Equidad externa

Al hablar de equidad externa, nos referimos a la medida en que los sueldos iguales y los trabajos iguales dentro de la empresa se adecúen con los de las empresas parecidas.

Es cuando las empresas a veces comprueban el porqué de sus altos índices de rotación de personal, pues los sueldos que ofrecen no son competitivos con los del mercado, o porque no toman en cuenta el desempeño individual del empleado, o no le dan oportunidades de desarrollo etc. Toda empresa está interesada en conocer los salarios que pagan otras idénticas o similares a ella dentro de la región en que opera, pues, si los suyos son muy bajos en relación con otras, no tendrá armas sólidas para retener al personal, aunque no sea la única arma ni la más importante. Cuando los salarios de la empresa son mucho más altos que los de las empresas similares, entonces los costos de mano de obra serán tan altos que difícilmente será una empresa competitiva. De ésta necesidad de equidad externa, surge una técnica como complemento de la valuación de puestos, que tiene la finalidad de determinar la relación que existe entre la estructura de salarios de una empresa con las otras empresas del mismo ramo o giro que la puedan afectar.

4.3 Encuesta de salarios

Para que la empresa determine la relación que existe entre su estructura de salarios y las estructuras de otras empresas que pueden competir con ella en el mercado de trabajo, se ve en la necesidad de realizar encuestas de sueldos y prestaciones. Como ya se ha mencionado, si una empresa paga salarios inferiores a los que se pagan en el mercado está expuesta a que se vayan a otras empresas los trabajadores, y cuando paga salarios sobrevalorados, tiene costos altísimos y difícilmente puede competir.

La encuesta de salarios la debe realizar una persona que esté familiarizada con el contenido y la jerarquización de los puestos en la empresa, y a su vez con ayuda de personas que estén en contacto con los análisis y las valuaciones de puestos, porque en muchos casos los puestos en algunas compañías pueden tener los mismos títulos, pero sin embargo en la práctica desempeñar diferentes actividades. Para que la encuesta de sueldos esté completa, se deben investigar también (además del sueldo base), todos los incentivos, compensaciones, y prestaciones adicionales que la empresa otorga para ver cual es el incremento real que proporcionan al salario.

También debe ser determinado el número de empresas a las que se va a investigar. La encuesta debe abarcar las más representativas de la región, pues su influencia sobre la oferta de trabajo es muy alta.

Se deben de comparar los puestos, no los nombres de los puestos. Para esto es necesario indagar lo que se paga en puestos de contenido similar, pues hay muchos puestos que se llaman igual pero no se pueden comparar por que en su contenido difieren, y por lo tanto también en su salario.

Con la ayuda de un cuestionario, se recoge información sobre las prestaciones y beneficios otorgados al personal, además de obtener las descripciones genéricas de los puestos, para hacer las evaluaciones.

La presentación de la información, debe ser por medio de tabuladores interpretando los resultados del estudio. Las empresas que fueron invitadas a participar en la encuesta de salarios, desean obtener el resultado del estudio con la información que les será de utilidad para tomar decisiones importantes. Es recomendable el uso de la mediana, para tener datos acertados.

Su necesidad

En la actualidad es muy común oír que todas las empresas quieren saber los salarios que se pagan en otras empresas que están dentro de la región, para que en base a ello modifiquen o no los salarios que paga la misma.

Es necesario para que la investigación sea completa y refleje la realidad, que se tomen en cuenta los salarios básicos. Y cuando no existe otra compensación que complementa el sueldo, no es necesario que se hagan ajustes.

Cuando los salarios se complementan con incentivos, primas u otras compensaciones se requiere de un promedio, para poder tener una base de comparación, pues muchas veces a un mismo puesto en las diferentes empresas se le pagan sueldos muy distintos, pero al que se le paga más bajo se le compensa con otros incentivos que vienen a equilibrar, y si se saca un promedio se puede comparar exactamente a cuanto equivale el incentivo tomando como base el sueldo más alto.

También pueden darse prestaciones adicionales, que se otorgan como beneficios al trabajador, y que no se traducen inmediatamente en dinero, pero se deben considerar para que los datos que se obtengan de este estudio sean más apegados a la realidad.

Muchas veces las empresas ofrecen prestaciones a sus empleados ofreciéndoles instalaciones deportivas, instalaciones para reuniones sociales etc. que no se pueden traducir directamente en dinero, pues es difícil determinar la cantidad exacta que representa en dinero sobre el sueldo que recibe el trabajador, por lo mismo son difícil de contar, pero bastante significativas como para ignorarlas, pues pueden hacer que los datos de la encuesta se alteren, y lo que se busca es que se refleje la realidad lo mejor posible.

Para poder hacer la encuesta de una forma correcta y satisfactoria lo que más se recomienda es que deben escogerse personas adecuadas para hacer la investigación, que conozcan acerca de las técnicas de análisis de puestos, evaluación, encuesta, y que tengan conocimientos generales sobre el mercado externo, para poder tomar bases de referencia utilizables por las empresas que intervengan en la investigación. etc.

Requisitos

La encuesta debe realizarse a los puestos en base a sus contenidos, porque cuando se realiza por los nombres pueden cometerse errores graves, ya mencionamos que hay puestos que tienen nombres iguales pero sin embargo realizan actividades muy diferentes.

Para poderse realizar es necesario determinar el porcentaje de tiempo que cada obligación de un puesto requiere dedicarle.

En razón del tiempo que se dedica a cada una de las actividades es como se determina que el salario que se pague a un puesto sea distinto que el que se pague a otro, aún teniendo el mismo nombre.

También es necesario investigar los requisitos mínimos o de especificación del puesto, como experiencia previa, esfuerzo físico, responsabilidad etc.

Por otro lado, es importante el hecho de que no sean considerados únicamente los salarios que se pagan en efectivo, sino que se tomen en cuenta las compensaciones económicas, complementos de salarios, prestaciones, etc y cualquier otro beneficio económico directo para el trabajador.

Además se necesita que la encuesta se realice comparando salarios aislados y variados para que den origen a dos gráficas: una de la empresa investigadora y otra de las empresas investigadas, y que se pueda visualizar claramente la comparación para ver en dónde está situada la empresa que nos interesa.

Es importante tener presente los criterios básicos para remunerar como la percepción base del trabajador, tanto sindicalizado como de confianza, también su percepción variable, los incrementos salariales que maneja cada empresa, los cuales pueden ser fijos o variables según como se hayan establecido. Pues de las respuestas que den a estos datos las empresas van a depender los resultados que se aproximen a la realidad y que nos proporcionen conclusiones reales que sean de utilidad para las empresas

4.4 Políticas y sistemas como herramientas en la remuneración

El empresario en particular, para ser más justo con todos los empleados que laboran dentro de su empresa debe basarse en las diversas técnicas de remuneración. Se ayuda también con un tabulador de sueldos apropiado a su empresa según el tamaño de la misma, los diversos niveles que se dan en ella, la complejidad de cada puesto, etc.

En el desarrollo de este capítulo se mencionarán las técnicas más conocidas, tales como:

1. Técnicas relacionadas con el puesto:
 - método de gradación previa o de "Ranking Simple"
 - método de alineamiento o agrupación por categorías
 - método de valuación por puntos
 - método de comparación de factores
2. Técnicas relacionadas con la eficiencia:
 - remuneración por rendimiento (RPR)
3. Técnicas de contenido social:
 - participación de utilidades

Los sistemas de remuneración constan de dos aspectos principalmente:

Uno es el que intenta medir el grado en que cada puesto contribuye al logro de los resultados de la empresa, es decir trata de fijar la "importancia" que cada puesto tiene, estableciendo políticas de la empresa para situarla en dónde quiere estar según el tabulador de sueldos que maneja;

El otro aspecto importante es que le permite al empresario comparar sus niveles salariales con los niveles externos vigentes en el mercado.

Es importante para una empresa compararse con las empresas que son iguales o parecidas en cuanto a su tabulador de sueldos obtenido, porque sitúan a la empresa en un lugar competitivo, o la comprometen a ofrecer una remuneración más atractiva para el empleado.

Cuando en un puesto existe más responsabilidad que en otro, le corresponde por justicia mayor sueldo, y esto reafirma la importancia de tener establecido el tabulador de sueldos en la empresa, pues ayuda a determinar los salarios con mayor justicia y proporcionalidad.

Todos los sistemas de remuneración se orientan hacia el logro de unos objetivos comunes:

Para el trabajador:

1. que cada uno asuma la remuneración como la contraprestación obligada por su trabajo.
2. que le permita satisfacer sus necesidades primarias
3. que además le permita alcanzar ascensos en la medida en que vaya adquiriendo mayores responsabilidades.
4. que el trabajador sienta la seguridad de que se maneje la remuneración por medio de un sistema y no al azar o por decisiones subjetivas de las personas que administran los sueldos.

Para la empresa:

1. logrando adquirir mayor fuerza laboral
2. precisar con mayor certeza los costos de personal.
3. administrar las remuneraciones aún en casos de inflación.
4. responder a todas las obligaciones legales y contractuales vigentes
5. permitir la adecuación del nivel interno al mercado laboral.
6. evitar los privilegios y preferitismos.
7. utilizarlo como elemento de estímulo a su personal.

Para tratar el tema de las compensaciones hay que estudiarlo desde el punto de vista de la equidad, para su mejor utilización y aplicación en la vida real dentro de la organización. Al hablar de compensaciones se incluyen los siguientes términos:

* salarios, jornales, sueldos, viáticos, beneficios (servicio de comedor, planes de retiro privados, etc.);

* incentivos (premios, gratificaciones, etc.)

Es decir, todos aquellos pagos, en metálico o en especie, con que la organización retribuye a las personas que laboran en ella.

Cuando las empresas consideran el sistema de compensaciones, lo hacen en términos de **costos/beneficios**, y entonces se fija una remuneración o se establece un incentivo, esperando siempre un resultado de su "inversión", ya que, tienen que ver los beneficios logrados, reflejando mejoras a la empresa en todo su entorno.

Según Jorge Aquino, **compensar es invertir en las personas**.⁶⁹

Todas las empresas se empeñan en obtener siempre los máximos resultados del dinero que han invertido en el personal, y es por eso que les interesan siempre los sistemas de retribución que proporcionan incentivos eficaces para los empleados.⁷⁰

Estos incentivos se integran en el sistema de recompensas y castigos, por el que la empresa busca guiar las acciones de las personas que en ella trabajan.

Los niveles en que cada una de las personas que laboran en una empresa, contribuyen a los resultados de la organización, son muy distintos y personales. Es por eso que no se habla de un salario o compensación propio de un empleado, sino que tenemos que partir de la base de que existen diferencias en el "impacto" de cada puesto en los resultados globales de la empresa.

Los conceptos de equidad, nos ayudan a comprender que el empresario tiene la responsabilidad de emplear las bases de justicia al remunerar, para dar a cada persona lo que le corresponda, respecto a las aplicaciones de las diferentes técnicas, y no a confundirse con darle lo mismo a quienes desarrollan un mismo trabajo sin tomar en cuenta el esfuerzo, el desempeño personal, puntualidad, resultados etc., y otros muchos factores que nos servirán de apoyo en las evaluaciones para determinar los salarios. Las diferencias de los puestos son muy notorias en algunos casos, por ejemplo, un gerente es obvio que pueda ganar más que un portero porque el gerente tiene mayor impacto con sus decisiones y actitudes sobre los resultados de la empresa.

La empresa busca através de los sistemas de compensaciones mejorar los resultados, adecuándose a los conceptos de equidad, utilizando estos sistemas como una herramienta básica.

⁶⁹ AQUINO Jorge, Voia Roberto, Arecco Marcelo, Aquino Gustavo. Recursos Humanos para no especialistas. Ediciones Macchi Buenos Aires, Bogotá, 1993 pp. 115.

⁷⁰ Por incentivo entendemos que es un estímulo ubicado fuera del organismo que se asocia a uno o más factores intracórganicos para producir una actividad determinada. También es un estímulo extraórganico que sirve para dirigir o mantener una conducta motivada. (Calloway, 1964, pág. 81) Cit. Por Aquino Jorge, Voia Roberto, Arecco Marcelo, Aquino Gustavo. Recursos Humanos para no especialistas. Ediciones Macchi Buenos Aires, Bogotá, 1993 pp. 115.

Las técnicas relacionadas con el puesto, son de carácter analítico en su mayoría.

En épocas anteriores no era necesario contar con sistemas más complejos. Por lo general las empresas eran pequeñas y medianas. La mayoría eran empresas familiares que se habían ido perfeccionando con el tiempo y muchas no contaban siquiera con una estructura sólida, mucho menos con un departamento de recursos humanos que abarcara toda el área laboral desde asuntos laborales legales, departamento de reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo de personal, sistema de sueldos y salarios etc.

En la actualidad, para organizar el personal de una empresa, es esencial establecer una apropiada jerarquía, teniendo una estructura muy clara de todos los departamentos y puestos que componen la misma. Cada trabajador debe estar colocado en el nivel que le corresponde, y así, podemos decir que cuando una persona ocupa un lugar que no le corresponde, ya sea superior o inferior, no sólo provoca ineficiencia, sino que, además provoca una injusticia, porque se originan descontentos, inconformidades, dificultades etc.

La jerarquización de los puestos requiere, determinar la importancia de cada trabajo en relación con los demás, y esto es muy difícil de determinar en algunos casos, porque el valor que se le da a cada puesto depende de muchos elementos que son difíciles de apreciar. Están en relación con la influencia que tiene el trabajo sobre la producción, y esta importancia se debe de ver reflejada en el monto del salario que se paga, para que las remuneraciones tengan un orden lógico.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 86, establece un principio: "A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual." ⁷¹

En realidad, este principio es muy difícil de llevar a cabo, porque en vez de que el salario refleje la importancia del puesto, a veces ocurre lo contrario: el puesto se valora por el salario que se paga.

Muchas veces en las empresas se dan favoritismos personales, o existen presiones por parte de los sindicatos para proteger a algunos trabajadores, o no se conoce la importancia de los puestos, etc. y todo esto hace que el monto de la retribución no siempre corresponda a la importancia del puesto, sino a otros factores.

⁷¹ Ley Federal del Trabajo 68a edición México 1993 art.86 pp 63.

Gradación previa o "Ranking simple"

Este es el método más sencillo y rápido para la valuación del puesto. Consiste en tomar todos los puestos de la empresa en una lista, y luego ordenarlos dándoles una importancia relativa.

Partiendo de dos necesidades: la necesidad que existe de no romper la estructura jerárquica de la empresa, y la de evitar las injusticias.

Con este método se pretende establecer en forma técnica el valor o importancia de los puestos de una empresa.

- se debe de dar valor a la unidad de trabajo o "puesto"

- se debe de tomar en cuenta lo que debe pagarse en razón del rendimiento o eficiencia que cada trabajador o que varios trabajadores, empleados, o jefes ponen en la realización concreta del mismo puesto durante un período de tiempo. esto es: la eficiencia del trabajador, más que la importancia objetiva de la unidad de trabajo.

Esta evaluación de puestos se realiza através de un comité formado por miembros de la gerencia, buscando llegar a un acuerdo entre ellos, y una unificación de criterios, pues cada quien aporta su opinión y el grado de cada puesto dependerá de lo que la mayoría haya decidido.

En la actualidad existen opiniones de que la valuación de puestos no tiene razón de ser, y debe desaparecer esta idea, para dejar lugar a otras técnicas nuevas como administración por objetivos, administración por resultados etc, pero mi punto de vista es que los puestos en una organización siempre tendrán diferentes valores según el criterio de cada administrador, y según el criterio de la compañía. Por lo que se debe determinar cual es el valor que la compañía le dá a cada puesto, para determinar el salario que le debe corresponder según el criterio que se tome.

ETAPAS PRINCIPALES:

Para determinar el valor de cada puesto, sin tomar en cuenta a la persona que lo desempeña, sino que tomando en cuenta más bien la importancia objetiva de la unidad de trabajo, se consideran las características de las labores, de una manera fría y objetiva, viendo cuales son las actividades principales de cada puesto que lo distinguen de los demás puestos.

El proceso que debe seguirse es el siguiente:

- Se fijan grados mediante la apreciación de los principales grupos que forman los puestos de la empresa.

- Se formula una definición de cada grado,

- Se les asigna una numeración ordinal.

- se mide la realización efectiva de cada persona dentro de su puesto.

Tomando en cuenta su esfuerzo personal, dedicación, etc. Ayudándonos de los estándares de realización, y la administración por objetivos.

- Se hace una calificación de los puestos dentro de los grados.

Haciendo una comparación de los datos que integran las especificaciones de puestos con cada uno de los grados, para determinar en cuál de éstos debe quedar catalogado el puesto.

VENTAJAS:

- Es sencillo y rápido

- Es fácilmente comprendido por todos los miembros

- Es aceptado por los trabajadores con facilidad

- Requiere un costo muy pequeño para ponerlo en práctica

- Se presta para hacer valuaciones en empresas cuyo personal forme grupos claramente definidos.

LIMITACIONES:

- En la mayoría de los casos tiene más peso la persona que ocupa el puesto que el mismo puesto.

- Es muy subjetivo, porque cada miembro tiene diferente concepto de la persona a la cual se está evaluando.

- Se da una apreciación superficial de los puestos sin tomar en cuenta los elementos o factores que los integran.

- no establece jerarquía entre los puestos clasificados en el mismo grado.
- no se aconseja para empresas con más de 50 empleados.

Para tener una idea más amplia de lo que acabamos de mencionar, a continuación presentamos un ejemplo tomado de un libro de administración de personal.

El siguiente cuadro muestra un ejemplo gráfico (Fig. 1.1)

Ejemplo de gradación previa:

Primer grado: trabajadores no calificados

Puestos que requieren: cuidado, diligencia y seguridad, no exigen alta preparación: mensajero, conserje, mozo, archivista, etc.

Segundo grado: trabajadores calificados

Puestos que requieren preparación manual o intelectual previa: dibujantes, tenedores de libros, electricistas, ayudantes de laboratorio etc.

Tercer grado: puestos de criterio

No requieren capacidad para distribuir el trabajo y vigilar que se realice conforme a los procedimientos señalados: mayordomos, jefes de oficina, etc.

Cuarto grado: puestos técnicos

Suponen cierto carácter creativo e iniciativa personal: ingenieros, abogados, agentes de ventas, etc.

Quinto grado: puestos ejecutivos

Los que tienen a su cargo el manejo de departamentos, considerando esta actividad en su acepción más amplia: superintendente, mayordomo general, auxiliares del gerente, gerente local de ventas, etc.

Sexto grado: puestos administrativos

Aquellos que entrañan gran responsabilidad, sea por lo elevado y genérico del control que ejercen, o por la importancia de las funciones que dirigen: gerente divisional, gerente distrital de ventas, contador en jefe, gerente general de compras, gerente general de producción, etc.

Séptimo grado: puestos directivos

aquellos en los que reside la dirección general de la empresa, y por quienes se establecen las políticas que ésta ha de seguir: miembros del consejo de Administración.

Figura 1.1 Modelo de gradación previa de puestos⁷²

⁷² Cfr. REYES Ponce Agustín. *Administración de Personal*. Segunda parte. Editorial Limusa. México 1990. Pág 51

Agrupación por categorías o alineamiento

Este consiste en ordenar los puestos por medio de series de orden que forma cada uno de los miembros de un comité, respecto de los puestos básicos.

ETAPAS PRINCIPALES:

- Primeramente se integra el comité, porque de esta forma se recogen distintos puntos de vista, y se pueden corregir o reducir muchos errores a tiempo.

Es una forma en que los trabajadores de la empresa pueden participar mediante su opinión personal. Lo ideal son seis miembros del comité distribuidos así:

- * dos supervisores
- * dos representantes de los trabajadores
- * un miembro del departamento de personal
- * un analista o técnico asesor

- Fijación de puestos-tipo

Consiste en seleccionar algunos puestos básicos para fijar la relación que debe existir entre los demás puestos de la empresa. Se seleccionan los que son más importantes y sobresalientes dentro de la rama industrial a la que pertenece la empresa y que además no cambien con frecuencia en cuanto a sus obligaciones ni a sus salarios. Siempre se escogen como puestos-tipo, uno que se halle en la categoría más baja de los trabajos que se pretenden evaluar, y otro de la máxima categoría. Los demás, se escogen en forma que sus salarios se cataloguen dentro de los dos extremos.

- Formación de series de orden

Cada miembro del comité debe ordenar los puestos-tipo en una serie, según la importancia que les asigne. Siendo el primer lugar para el puesto de mayor importancia, y por tanto al que más alto salario le corresponda.

- Promedio de las series

Se hace un registro de la información, de acuerdo al orden dado por los evaluadores. Se saca el promedio de cada puesto

- Ordenamiento

Se inscriben los puestos en el orden que indican los valores resultantes de los promedios de mayor a menor, y se pone en seguida el salario que gana cada uno. Se marca con un asterisco los que deben ser ajustados por que no coincidan con el orden dado.

- Ajustes

El ajuste se hace por negociaciones con el sindicato, si es que éste interviene, y si no por la intervención de un grupo asignado para esto.

Es una forma en que los trabajadores de la empresa pueden participar mediante su opinión personal. Lo ideal son seis miembros del comité distribuidos así:

- * dos supervisores
- * dos representantes de los trabajadores
- * un miembro del departamento de personal
- * un analista o técnico asesor

- Fijación de puestos-tipo

Consiste en seleccionar algunos puestos básicos para fijar la relación que debe existir entre los demás puestos de la empresa. Se seleccionan los que son más importantes y sobresalientes dentro de la rama industrial a la que pertenece la empresa y que además no cambien con frecuencia en cuanto a sus obligaciones ni a sus salarios. Siempre se escogen como puestos-tipo, uno que se halle en la categoría más baja de los trabajos que se pretenden evaluar, y otro de la máxima categoría. Los demás, se escogen en forma que sus salarios se cataloguen dentro de los dos extremos.

- Formación de series de orden

Cada miembro del comité debe ordenar los puestos-tipo en una serie, según la importancia que les asigne. Siendo el primer lugar para el puesto de mayor importancia, y por tanto al que más alto salario le corresponda.

- Promedio de las series

Se hace un registro de la información, de acuerdo al orden dado por los evaluadores. Se saca el promedio de cada puesto.

- Ordenamiento

Se inscriben los puestos en el orden que indican los valores resultantes de los promedios de mayor a menor, y se pone en seguida el salario que gana cada uno. Se marca con un asterisco los que deben ser ajustados por que no coincidan con el orden dado.

- Ajustes

El ajuste se hace por negociaciones con el sindicato, si es que éste interviene, y si no por la intervención de un grupo asignado para esto.

VENTAJAS:

- Es fácil de entender y de aplicar
- Parte de la realidad, no de criterios preestablecidos
- Representa un promedio de apreciaciones, por lo que refleja más la realidad
- es útil en empresas con escaso personal

LIMITACIONES:

- Toma al puesto en su conjunto sin analizar los elementos o factores que lo integran
- No utiliza suficientes elementos técnicos
- Considera iguales distancias entre cada puesto y puede ocasionar desacuerdos al reflejar los salarios.

Lo que se recomienda a empresas pequeñas es la combinación de los dos métodos anteriores, clasificando primero los puestos dentro de los grados que se hayan fijado conforme al primer sistema, y ordenando después los que queden dentro de cada clase o grado por el método de alineamiento.

Valuación por puntos

Este método es el que ha logrado mayor aceptación por su carácter técnico y su forma tan sencilla de aplicarse, se le conoce también como sistema Hay, ya que es el nombre de su autor.

También es el que mejor permite cambios accidentales que lo hacen adaptarse a las circunstancias de cada empresa.

Agustín Reyes Ponce define este método así:

" consiste en ordenar los puestos de la empresa, asignando cierto número de unidades de valor, llamadas puntos, a cada uno de los factores que los forman."⁷³

La valuación técnica de puestos era conocida desde principios de este siglo, pero hasta ahora es cuando ha sido utilizada por la mayoría de las empresas predominando sobre otros sistemas.

ETAPAS PRINCIPALES:

- Para utilizar este método es necesaria también la integración de un comité y el establecimiento de puestos-tipo.

- Determinación de factores

Consiste en escoger o seleccionar los factores específicos partiendo de lo general a lo particular, basándonos en un análisis de puestos, partiendo de una descripción de los mismos.

Para determinarlos es necesario determinar los requisitos mínimos que el puesto exige para poder ocuparlo, conocimientos, riesgos del puesto, complejidad, responsabilidad, supervisión etc.

Otros factores pueden ser los referentes al costo de vida, a la cooperación mínima requerida como las condiciones de trabajo, discreción etc,

- Establecimiento de grados en los factores

Esto sirve para diferenciar los distintos niveles en que un mismo factor puede presentarse en los distintos puestos.

⁷³ REYES Ponce Agustín. Administración de Personal. Segunda parte Editorial Noriega Limusa México 1990. Pág. 57.

- Definición de factores y sus grados

Es la determinación precisa y clara del concepto de cada factor determinado y de sus grados, por medio de explicación sencilla y clara.

- Ponderación de factores

Es uno de los pasos más importantes, pues es cuando se le asigna a cada factor un valor que técnicamente se conoce como "peso", para determinar que peso tiene el puesto en relación a otros.

Estos valores son distintos en cada empresa, y se expresa siempre en porcentajes dados según el puesto del que se trate.

"No hay fórmula matemática ni regla indiscutible para establecer el peso de los factores", dice Patton; "la seguridad debe confiarse al juicio humano que da la práctica, a las experiencias anteriores, y aun a los resultados de errores cometidos al tratar de llegar a una ponderación equitativa"⁷⁴

Antes de hacer la ponderación se deben precisar los límites de la valuación según los puestos que se van a valorar y los factores que se van a emplear. Para apreciar los pesos que se fijan conviene leer las descripciones de los puestos. Es recomendable utilizar primero la ponderación de los cuatro factores genéricos: habilidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo.

No se debe olvidar que se trata de establecer valores relativos, para compararlos con los demás.

- Asignación de puntos a los grados

Para medir con mayor precisión la importancia relativa de los puestos. Permite dar distinto valor a cada grado, y permite dar un mayor afinamiento del juicio de valoración. Por éste método, los pesos sirven como puntos para el primer grado; el segundo se obtiene multiplicando por dos estos pesos; el tercero, multiplicándolos por tres, y así sucesivamente.

- Valuación de los puestos

Consiste en comparar los datos que se tienen en las especificaciones de puestos previamente elaboradas, con las definiciones de grados y factores que se contienen en la escala de valuación. Se determina en cuál de los grados del factor se encuentra el puesto que se está evaluando, luego se aplica a dicho factor el número de puntos que le corresponden, y así con cada factor.

⁷⁴ Cfrt. Ibid. Pág 63

- Corrección de salarios

Se trata de corregir defectos e injusticias generales de la estructura de salarios. Si los puestos tienen un salario bajo, la gerencia debe convencerse de que gana más elevándolos a su nivel correcto que con el ahorro de una diferencia de sueldos que siempre producirá descontentos y dificultades.

Si son muy altos, el trabajador y el sindicato difícilmente lo admitirán, y conviene colocarlos en su nivel en cuanto esté vacante el puesto al hacer aumentos generales en la próxima revisión de contrato colectivo o combinando varios puestos para elevar sus requisitos de especificación.

- Gráfica de salarios

Para conocer claramente la estructura de salarios que se paga en una empresa, se hace notar la irregularidad en la distribución de las retribuciones que se pagan. facilitando la corrección de los salarios, indicando el monto que cada uno debe tener de acuerdo con el valor relativo de los puestos.

-Clases de salarios

A cada número de puntos debe corresponder un salario. Se fijan líneas-límite. Se da cuando en vez de una sola amplitud vertical, la de los salarios, se deja otra amplitud horizontal, la de puntos.

Se fija entonces no un salario, sino una gama de salarios para una gama de puntos.

Se toma en cuenta lo siguiente: amplitud de puntos entre cada clase, amplitud de sueldos, superposición entre clase y clase.

Parece ser este uno de los mejores métodos que deben utilizar las empresas. Trata de establecer el "peso" relativo que cada puesto tiene con relación a los demás puestos, y es excelente herramienta en la remuneración.

VENTAJAS:

- Es un método apropiado para empresas medianas y grandes, pues es completo y no muy costoso, es auxiliar en la planeación y control del costo de mano de obra.

- Trata de lograr una correcta organización y una correcta remuneración (justa y equitativa), tratando de tomar en cuenta lo que vale el esfuerzo humano en relación a las actividades que realiza y que hay que pagar, además de los elementos subjetivos que el trabajador pone en juego.

- Permite determinar la importancia que cada puesto tiene dentro de la organización, y al mismo tiempo pagarles de acuerdo a esta importancia.

- Sirve como base para lograr una estructura salarial, y establecimiento de políticas salariales.

- Proporciona bases firmes y objetivas para la asignación de salarios más justos, y aumentos salariales, así como también permite la comparación interna y externa de los salarios.

LIMITACIONES:

- No es fácil de comprender por los interesados directos.

-Cada puesto requiere de los siguientes factores: demanda física, condiciones de trabajo, aptitudes, supervisión y responsabilidad, y en ocasiones no se reúnen todos los requisitos.

- Es difícil lograr la jerarquización adecuada de los puestos.

- Muchas veces los puestos no son ordenados en función de sus factores principales, sino de acuerdo a un valor monetario, y se deben combinar ambos resultados.

Comparación de factores

Es muy parecido al método de valuación por alineamiento, sólo cambia en algunos aspectos. Fundamentalmente consiste en "ordenar" los puestos en función de sus factores principales, aparte, de acuerdo con un valor monetario que se asigne a cada factor haciendo una combinación de los resultados.

ETAPAS PRINCIPALES:

- Integración del comité

Se recomienda que antes de iniciar, cada miembro del comité exprese con la mayor precisión posible cómo entiende cada uno de los puestos escogidos según la descripción previa.

- Selección de factores

Como ya se ha mencionado anteriormente, existen unos factores fundamentales. habilidad, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo.

- Distribución del salario entre los factores

Se reparte el salario entre los diversos factores para que se indique qué parte del salario corresponde al trabajador por su habilidad, cuál por sus requisitos físicos y mentales, cuál por responsabilidad, y cuál por las condiciones en que labora.

Ej. la habilidad para un carpintero representará un alto porcentaje de su sueldo, mientras que para un portero no.

- Promediación de salarios por factor

Se saca un promedio de las cantidades que cada miembro asignó a cada puesto dentro de cada factor. Se registran todos los promedios por orden de acuerdo con la parte promedial del salario asignada a cada factor.

- Formación de series en función de cada factor

Se lleva a cabo una valuación por alineamiento, tomando en cuenta uno solo de los factores adoptados.

- Registro de las series

Se registran los resultados finales de cada alineamiento.

- Comparación de puestos con la escala salarial

Se comparan las series finales obtenidas por factor, con la escala de salarios, para determinar en qué casos coinciden y en cuales difieren para hacer ajustes.

- Determinación de las series finales por factor

Se llena una forma en la que se encuentran ambas series, y las cantidades que de cada factor se señalaron para cada puesto. el total debe ser el monto del salario que por el puesto se paga.

- Valuación de los demás puestos

Las series obtenidas sirven como escala para realizar el ordenamiento y ajuste de los salarios de los demás puestos.

VENTAJAS:

- Estudia y analiza el puesto no en su conjunto, sino descompuesto en sus elementos o factores.

- Si se utilizan pocos factores es sencillo de aplicar.

No exige encuadramiento de los puestos dentro de categorías específicas.

- Es mucho más técnico que el de alineamiento.

LIMITACIONES:

- La escala de salarios limita y encadena la apreciación objetiva de los puestos

- El uso de pocos factores limita también la apreciación real del puesto y puede deformar la apreciación de la realidad, pues puede quedarse corto el puesto en cuanto a su alcance.

Remuneración por rendimiento (RPR)

La valoración del personal para asignar un salario justo consiste en apreciar racional y tangiblemente la importancia del individuo en sus habilidades físicas, morales e intelectuales aplicadas en el desempeño de su tarea.

Se basa en factores como: El modo cualitativo y cuantitativo de actuar, sus antecedentes, su capacitación, iniciativa, toma de decisiones, rendimiento, eficiencia, proyección.

En mayo de 1992, los sectores productivos y el gobierno firmaron lo que se conoce como **Acuerdo Nacional para elevar la Productividad y la Calidad**. La capacitación se considera un elemento importante para lograr elevar la productividad, en la actualidad se ha considerado como obligación legal. Este acuerdo establece un plan para que las empresas alcancen mejores resultado económicos a través de:

- La modernización de las estructuras de producción
- Mejoramiento de los recursos humanos: capacitación permanente, condiciones de trabajo, motivación, remuneración, etc.
- Mejoramiento tecnológico, estimular la creatividad
- Mejoramiento del entorno económico-social⁷⁵

Por medio de los sistemas de remuneración por rendimiento las ganancias de los trabajadores varían en cantidad según los resultados. La remuneración en efectivo se determina después de que se hayan concluido las tareas y se haya registrado el rendimiento alcanzado.

Los sistemas de RPR individual, tratan de medir el número, peso o volumen de los artículos producidos.

Las normas de productividad, en forma de tasas por pieza o de tiempos asignados, constituyen el fundamento más común de los sistemas de RPR individual. Se usan muchas otras medidas para reducir los costos unitarios de producción, mejorar la calidad de producción, elevar el volumen de productos acabados en comparación con el de materia prima, minimizar costos de material, la tasa de utilización de las máquinas, etc, las cuales sirven como parámetros de medición de la productividad y del rendimiento del personal.

⁷⁵ Cfr. Información Dinámica de Consulta, Marzo 30 de 1994

Para remunerar por rendimiento, los bonos de productividad son útiles, aunque no integran el salario cuando no se otorgan de forma fija.

Según el tamaño o giro de la empresa, va a ser necesario contar con medidas de productividad y calidad. En las empresas pequeñas se debe de contar con un solo indicador que nos dé el resultado del esfuerzo de los trabajadores en conjunto. En empresas más grandes, la productividad se mide por áreas o departamentos por separado.

Por ejemplo se puede tener un concepto de productividad para el área de producción, distinto al concepto del área de comercialización. La Comisión Mixta se debe de encargar de seleccionar los indicadores en cada área según el impacto de la participación de los trabajadores. Y si se da el caso de que la productividad no se pueda expresar en unidades físicas, entonces se utilizarán unidades monetarias.

En los sistemas de RPR existe un período de medición del rendimiento continuo, y las ganancias varían cada día o cada período de paga. La relación directa entre las ganancias y el rendimiento son un fuerte incentivo para que el trabajador mantenga un alto nivel de esfuerzo.

El ritmo de cambio de las ganancias puede no ser constante, y ser diferente para distintos niveles de rendimiento. Cuando el ritmo de cambio de las ganancias se acelera gradualmente con el incremento del rendimiento, el sistema se denomina progresivo, y si ocurre lo contrario entonces se denomina regresivo.

La motivación juega un papel muy importante en estos sistemas, ya que se ofrece un incentivo económico a mayor rendimiento. Pero se pueden originar altos costos salariales y otros inconvenientes. Además de la RPR existe solo otra posibilidad que es la remuneración por tiempo, siendo el principal factor determinante en la remuneración.

Se debe de lograr la equidad en las remuneraciones pagadas por rendimiento y las pagadas por tiempo para evitar que se den las ganancias excesivas, y si el rendimiento es alto, establecer primas en base a sistemas lineales o utilizar sistemas regresivos.

Dentro del método de RPR existe uno que es el que toma en cuenta el mérito de la persona; es decir que una parte de la retribución del trabajador se vincula a alguna valoración sistemática de su comportamiento o de su capacidad.

Existe el inconveniente de utilizar consideraciones muy subjetivas, aunque se basa en las evaluaciones periódicas de los méritos.

Existen unos factores para la evaluación de méritos:

- Número de ausencias
- Puntualidad
- Cantidad de trabajo realizado

Otros factores que se refieren a características personales como:

- | | |
|--------------------------------------|---------------------|
| - Confianza que merece el trabajador | - Colaboración |
| - Adaptabilidad | - Cortesía |
| - Integridad | - Madurez de juicio |
| - Lealtad | - Iniciativa |
| - Adaptabilidad | - Conducta |

El supervisor debe proporcionar una calificación de cada factor como ejemplo puede ser el decir que la conducta de una persona en particular es:

satisfactoria	insatisfactoria
inferior a la normal	normal
superior a la normal	sobresaliente

Y aún con esta forma de calificar se tiene el problema de no poder ser lo suficientemente exactos y proporcionar en ocasiones calificaciones muy subjetivas que puedan crear conflicto en los subordinados.

Otra forma de evaluar es eligiendo entre varias descripciones de los niveles de rendimiento cuál parece el más adecuado para la persona que se quiere evaluar. Pero también en este caso se puede fallar y es difícil comprobar exactamente en donde se ha fallado etc.

Si los criterios que se utilizan para juzgar los méritos se entienden bien y se aceptan, entonces los sistemas funcionarán bien. Y todavía mejor cuando se confía en la equidad de quien juzga.

La medición del esfuerzo mismo es imposible, es necesario utilizar indicadores de la producción u otras medidas de los resultados del trabajo.

En consecuencia, la posibilidad de aplicar un sistema de RPR dependerá de que se pueda o no medir con exactitud aceptable el esfuerzo: pesando, contando o cronometrando la producción según sea el caso y atribuyendo una medida de exactitud a la responsabilidad por los trabajos defectuosos.

Aquí es donde la tecnología juega un gran papel, pues la exactitud con que las normas de producción y calidad puedan fijarse y controlarse va a verse afectada por lo siguiente:

- el grado de repetición exigido por la tarea
- la duración del ciclo
- la variabilidad del trabajo de un ciclo al siguiente
- la complejidad del trabajo

Pero que los trabajadores produzcan más como consecuencia de una oferta de remuneración adicional depende del grado en que puedan controlar la producción. Por ejemplo cuando se tiene el caso de producción en línea, es imposible y no tiene sentido ofrecerle más retribución por más producción.

Funcionaría mejor en tecnologías más simplificadas donde el trabajador tiene mucho más control.

Las normas para medir el trabajo se fijan con más facilidad y exactitud en el caso de tareas repetitivas, simples y de ciclo breve, que no están sujetas a variaciones importantes ni requieren gran esfuerzo mental.

Otro factor que afecta la exactitud de las normas es la calidad y la cantidad del personal de estudio del trabajo y del tiempo para las actividades de fijación de normas.

Existen factores propios y ajenos a la empresa como: la forma en que está organizado el trabajo, planificación y control de la producción, contabilidad de costos, mejora de métodos y solución de problemas de funcionamiento.

Las empresas que constantemente están cambiando el diseño del producto o su materia, o las herramientas y equipos de trabajo o los métodos de organización del trabajo, tienen muchas dificultades para determinar y mantener normas precisas que se conserven estables.

Las normas de producción deben hacer referencia a las tareas específicas, realizadas de forma predeterminada y en condiciones dadas.⁷⁶

De manera que siempre se debe definir exactamente lo que se quiere lograr o la meta del trabajo, la calidad del trabajo a realizar, las condiciones en que se debe efectuar y los métodos que se aplicarán, para después determinar en qué consiste la tarea y cómo se llevará a cabo, en cuanto tiempo.

Para llevar a cabo el método de RPR, se necesita un "estudio de tiempos", que sigue el siguiente orden:

- Se divide la tarea en elementos separados y con una secuencia
- Se controla con un cronómetro el tiempo que necesita un trabajador para llevarlos a cabo
- Se estima la velocidad a que ha trabajado en comparación con lo que se considera el ritmo tipo
- Se calcula el tiempo que se habría necesitado para efectuar toda la tarea al ritmo tipo
- Se añaden al tiempo los suplementos necesarios para tomar en cuenta las pausas, las necesidades personales etc.

En conclusión se puede decir que la RPR no es nada sencilla, muchos de los sistemas que se utilizan en la actualidad incluyen una tasa mínima garantizada por tiempo, o tasa básica, y es por lo que la retribución de un trabajador no se compone únicamente de una cuota fija establecida sino que incluye:

- la cuota fija garantizada o salario base (60% del sueldo total)
- elemento variable dependiente del número de piezas montadas por poner un ejemplo en el caso de un obrero calificado. (30%)
- otro elemento calculado con el rendimiento de todo el departamento de montaje en el mismo departamento. (10%)

⁷⁶ Cfrt. OIT, La Remuneración por Rendimiento. Editorial Alfaomega, México 1991. Pág 50

De acuerdo a información proporcionada por Intergama de México, a un año de haberse firmado el Acuerdo Nacional para Elevar la Productividad y la Calidad, de 700 mil empresas registradas en el país, sólo 50 mil han firmado convenios en esta materia. Con esto vemos que es muy poca la respuesta que se ha obtenido por parte de la mayoría de las empresas.

Don Fidel Velázquez asegura que la única forma válida de aterrizar dicho Acuerdo de Productividad es por medio del otorgamiento de los llamados *Bonos de Productividad*, que ahora el Secretario del Trabajo ya ha convocado a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para que hagan un estudio sobre esta propuesta.⁷⁷

El Director de la Fundación Mexicana de Calidad Total, Joaquín Peón Escalante, afirma que la productividad depende de muchos factores como la inversión en maquinaria o nuevos sistemas de producción o la capacitación a los trabajadores o la higiene y seguridad del lugar de trabajo, etc, por lo que es muy difícil determinar a qué se debió un aumento dado de eficiencia, y resulta muy difícil actuar con justicia o equidad, y dar a cada quien lo que merece, por eso se dan casos en que las personas obtienen bonos aunque otras trabajaron mejor que ellas o porque la productividad se debió a los nuevos equipos o sistemas etc.⁷⁸

En todas las empresas deberían establecerse acciones básicas para establecer un programa de productividad laboral que se negocie previamente con el contrato colectivo, por ejemplo hacer los siguientes planteamientos:

- Determinar los objetivos y metas de productividad en cada área
- Determinar las acciones específicas para aumentar la productividad.

- Determinar fórmulas específicas para medir el incremento.
- Vincular el incremento con el "bono" o incentivo.
- Definir el resultado esperado para cada departamento
- Tener en cuenta los conceptos de calidad, flexibilidad y oportunidad.

⁷⁷ Información Dinámica de Consulta, Septiembre 15 de 1994, Pág 2459.

⁷⁸ Cfr. Diario El Economista, Cit. Por Información Dinámica de Consulta, Septiembre 15 de 1994, Pág 2459.

La mejora de la productividad se dá directamente por medio de los recursos humanos. por lo cual se considera de suma importancia considerar algunos aspectos como la mejora de la comunicación dentro de la empresa (tener clara la misión, visión, valores y objetivos de la empresa), plantear un programa de desarrollo continuo de habilidades para que el personal "sepa", "pueda" y "quiera" hacer bien su trabajo, fomentar el trabajo en equipo, el servicio a los demás, y el desarrollo de habilidades para la resolución de conflictos y problemas.

Esto ha sido comprobado por medio de un análisis sobre la mejora de la productividad realizado por la Dirección de Calidad Total de la CONCAMIN, que se publicó en la Revista Evidencias.⁷⁹

Se puede decir que todo lo que impacte en la compensación de un trabajador, ya sea sueldo, salario o prestaciones debe depender de lo siguiente:

- Del rendimiento individual
- De la efectividad grupal
- De una distinción de cada núcleo de la organización
- De una contribución en el aumento de las ventas
- De una contribución en la disminución de los costos.

VENTAJAS:

- Permite la evaluación individual (por pieza o a destajo, por sistema de primas), de grupo, departamental, y por tiempo y mérito (tasa fija por tiempo, T.fija más prima fija).
- Es una clave para la motivación.
- Induce a los trabajadores a esforzarse más.
- A largo plazo, influye en la eficiencia de la empresa y en el bienestar de los trabajadores.
- Evita el descuido de la salud y la seguridad en las tareas.
- Se coordina el ritmo de trabajo con un incentivo monetario.

⁷⁹ Ctr. Información Dinámica de Consulta, Febrero 16 de 1994

LIMITACIONES:

- Críticas en el sentido de que los criterios no se ajustan a la realidad, y la medición del rendimiento no es válida.
- Muchas veces se afectan los resultados por motivos personales o prejuicios.
- Los trabajadores casi siempre tienen una opinión más favorable de su trabajo que sus supervisores.
- Provoca la impresión de un trato poco equitativo por parte del evaluador hacia los trabajadores.

Participación de los empleados en el reparto de utilidades (PTU)

Esta es una de las técnicas más importantes que buscan satisfacer las necesidades del trabajador, según las obligaciones de la empresa en cuanto a la equidad y la justicia. Es una obligación que impone la ley a todas las empresas. Es una remuneración adicional al salario del trabajador, por parte del patrón.

La Organización Internacional del Trabajo en 1951, dió una definición:

"Es un sistema de remuneración por el que el empleador da participación al conjunto de sus trabajadores en los beneficios netos de la empresa, además de pagarles el salario normal" ; en ésta definición se destaca el carácter complementario del sueldo o salario. Es proporcional al resultado económico del negocio, sin embargo es cosa muy aparte de lo que son las gratificaciones, salarios diferidos, etc, por lo que se dice que tiene relación con las ganancias, no con las pérdidas.

Además tiene relación con la utilidad final, por lo que no se fija sobre cantidades producidas, calidad, ahorros, volumen de ventas, o productividad departamental, pues sería un incentivo, una comisión, o prestación y no participación de utilidades. El reparto de utilidades es un derecho que tienen los trabajadores para obtener un porcentaje mayor o adicional en los contratos de trabajo individuales y colectivos o contratos-ley.

El porcentaje de participación fijado es una garantía social mínima que protege a los trabajadores. En el art.117 la Ley Federal del Trabajo dice: "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".⁸⁰

Y como sabemos es deber de la empresa pagar el reparto durante un plazo máximo de 5 meses, contados a partir de la fecha en que concluya su ejercicio fiscal, conforme a lo que le marca la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Pero por otra parte la empresa puede otorgar voluntariamente por contrato o convenio a sus trabajadores un monto adicional a lo que establece la ley. El art. 123 de la LFT, establece que "la utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales"⁸¹

Existe un gran problema con la participación de utilidades a los trabajadores, por el hecho de que aunque el trabajador tenga derecho a ella por ley o por contrato, debe demostrársele de alguna manera de dónde se generaron las utilidades, para comprobar que fueron esas realmente y no menos; pues se podría dar el caso de que el patrón pagara según su criterio, y entonces fueran como una prestación.

El artículo 31 de la LFT. establece que la participación de utilidades no implica intervenir en la dirección y administración de la empresa.

Se ha optado en muchos casos por adoptar bases fiscales, pero no se resuelven del todo los conflictos, aunque sí ayuda el que los empleados se enteren de la declaración fiscal de las utilidades de la empresa.

ETAPAS PRINCIPALES:

- Determinación del monto repartible

El monto repartible siempre dependerá de lo que los accionistas de la empresa determinen; es decir si determinan que el monto de lo que es efectivamente repartido entre los empresarios no se repartirá en ese período, sino que se reinvertirá, pero el monto de los trabajadores sí se repartirá.

⁸⁰ Ley Federal del Trabajo 68ª edición. Editorial Porrúa, México 1992, Pág 72.

⁸¹ Ibid. Pág 75.

- Deducciones permitidas

El monto se establece después de haber descontado impuestos. Nuestra ley establece que se descontará de las utilidades un 30% como interés razonable y reinversión del capital, con lo cual se comete un error técnico, pues el interés nunca puede calcularse sobre las utilidades, sino que siempre es un porcentaje del capital.

- Nivel base para fijar el monto repartible

Existen empresas que establecen un porcentaje fijo de reparto, pero en otras este porcentaje es variable y tiende a irse aumentando, según el nivel de las utilidades. Otras empresas fijan un número de días de salario al año, ya sea fijo o que vaya aumentando según los niveles de utilidades.

VENTAJAS:

- Al trabajador le favorece este reparto para fortalecer su ahorro, le da seguridad por el hecho de tener una fuente de ingresos más que esté ligada al progreso general de la empresa, por lo que está motivado a contribuir en él.

- Al patrón le beneficia el que sus empleados estén motivados y tengan interés en cumplir bien con su trabajo, funciona como estímulo para aumentar la producción.

- La empresa se ve beneficiada por el hecho de que todos contribuyen al mejoramiento general de la misma, aumentando la productividad, se da una mayor flexibilidad en el tabulador de sueldos, es una ayuda para reducir la rotación del personal, estabilizando la mano de obra.

Por otra parte las relaciones dentro de la empresa se ven favorecidas, pues al tener un interés común entre el empresario y el trabajador, la comunicación entre ellos es fundamental, creando un ambiente de trabajo sano.

LIMITACIONES:

- Por experiencia se dice que las personas nunca quedan conformes o satisfechas con lo recibido, por lo general siempre esperaban más. También el esfuerzo personal encuancto al trabajo, ahorro etc, muchas veces se ve afectado por los resultados que se obtienen a nivel departamento, lo cual no es fácil de demostrar ni comprender.

- Para que las utilidades sean mayores no siempre es suficiente con que el trabajador venda mucho o produzca mucho o ahorre mucho.

- En muchos casos las relaciones fiscales son un obstáculo, se requiere de algún control, para evitar choques, discusiones, etc. con el patrón.

- En muchas ocasiones se dan motivos para la lucha de clases en las sociedades, haciéndole a la empresa la vida imposible.

Para concluir este capítulo, se quiere terminar diciendo que al empresario lo que más le puede ayudar es tomar lo bueno de cada método y de cada sistema según le convenga.

Cuando se efectúan evaluaciones de puestos y de las personas, para retribuirlos, no es bueno que un mismo supervisor evalúe a más de 15 personas con puestos operativos y a más de 5 ejecutivos.

Al evaluar el desempeño de las personas se beneficia no sólo la empresa sino que a cada persona en particular, ya que puede lograr un mejor conocimiento de ella misma como persona, conocer su conducta, su rendimiento, identificar sus principales cualidades, deficiencias, necesidades, logros insatisfacciones y posibilidades de desarrollo.

Con lo cual los empresarios deben ayudarse para fomentar que los empleados se interesen y busquen la forma de cooperar directamente a la aplicación de dichas herramientas, pues ya una vez informados de lo que se trata y de los beneficios que proporcionan a la empresa prestando datos reales y de forma eficiente, es más probable que se consigan resultados eficientes.

Todas estas herramientas tienen cosas muy positivas y se pueden hacer combinaciones para que finalmente todos salgan beneficiados puesto que con esto se contribuye a que se reciban mejores salarios, adecuados a lo que los datos aportados y a las posibilidades de la empresa, ya que en ocasiones aunque se quisiera no le es posible pagar más, por que está atravesando por una crisis económica, rinvirtiendo en beneficio de la misma etc.

Para poder cumplir con la justa remuneración por rendimiento individual que es lo que en la actualidad las empresas están buscando, se debe implementar un buen sistema de evaluación de desempeño individual endonde se evalúe la cantidad, la calidad, la iniciativa, el criterio aplicado en las decisiones, el logro de los objetivos, etc. No se puede medir con la misma vara a todos, pues existen características que son distintas en cada puesto, y , por lo tanto, no se debe evaluar igual a los empleados de un área que a los de otra area, se deben hacer distinciones en cada núcleo:

siendo distinto lo que reciban los mandos intermedios, del personal que no tienen personas a su cargo, y por supuesto muy distinto a lo que reciben los mandos ejecutivos. Esto es la base para entender las diferencias que existen en la remuneración.

CAPITULO V

LA EMPRESA Y EL EQUILIBRIO EN LA FIJACION DEL SALARIO

En la empresa se deben tomar decisiones, las cuales repercuten directamente en las personas que la forman. Los empresarios, tratando de SER MAS JUSTOS AL REMUNERAR, toman decisiones con bases éticas y de justicia, apoyándose a su vez en sistemas establecidos. Es dentro de la empresa donde se debe de dar un equilibrio entre lo que se paga y lo que se trabaja; y a su vez debe de haber equilibrio entre lo que se paga en una empresa y otra del mercado, y también entre las utilidades, el trabajo y el salario. creando un equilibrio externo en la remuneración. A este respecto Juan Pablo II hace una estructura de la justicia:

"Los actos de justicia del individuo los haga también la empresa, y a su vez la empresa haga mejorar la sociedad".⁸² Esto nos hace pensar que la empresa como ente jurídico auna el compromiso de mejorar a cada trabajador, y éste a su vez mejore a su familia, creando así una superación en conjunto de la sociedad, pues si en cada empresa son varias las familias que se mejoran, se va abarcando poco a poco a la sociedad entera. A lo que el papa Juan Pablo II se refiere es a que la justicia no va desligada de la sociedad, no es algo que cada individuo en lo particular cumple como separado, haciendo a un lado a los demás. Los conceptos de justicia, que ya hemos estudiado en el capítulo segundo son universales, y se aplican y se cumplen en todas las épocas. Aunque, sabemos que esto es el deber ser, pero existen desviaciones.

El crear un equilibrio social no se reduce a que los pobres sean menos pobres y los ricos menos ricos. NO!; para acabar con la pobreza, no hay que acabar con la riqueza, sino que hay que generar más riqueza.

Cuando se gana más, se puede repartir más, y se debe de repartir más (importancia en el manejo del salario). A esto se refiere la justicia, a **hacer que sean más los que ganen, y no que sean menos los que ganen más.** Esto es algo muy importante que no todos los empresarios lo tienen en mente, y sobre todo hay quienes parece que lo único que procuran es tener más ellos mismos, sin que otros también se beneficien. Hay que tratar de hacer concientes a los empresarios en primer lugar de ver a la empresa como equipo en el que todos están ahí para luchar por ganar más en conjunto, proporcionalmente en sus puestos que desempeñan.

⁸² Juan Pablo II, Enc. Laborem Exercens.

Al igual que Juan Pablo II, que acabamos de mencionar se puede afirmar que :

1.- Tanto las bases de justicia como las de ética, existen independientemente de la empresa.

La empresa es un entorno que lo acompaña. Por lo tanto la empresa debe asimilar la trascendencia que tiene su labor.

2.- Entorno y proporcionalidad son dos factores que siempre acompañan al acto de justicia. El propio ser, las capacidades que se tienen, el entorno que rodea, la proporción, el momento oportuno, la flexibilidad, van a hacer que esos principios se apliquen de distinta forma.

3.- Los principios no cambian, las circunstancias, el entorno,, la proporcionalidad... sí, y es a lo que se adaptan los principios.

El equilibrio de la empresa en la fijación del salario surge en plenitud cuando se parte de que ***el salario es parte de las utilidades de la empresa; no de los gastos.***

Por lo tanto a mayor utilidad; corresponde mayor salario o mayor remuneración; que no necesariamente significa dinero, pueden ser prestaciones, dar preparación tanto intelectual como humana, tratando de que la persona **SEA MEJOR PERSONA**, sea considerada con toda su integridad; logrando mejorar la calidad de vida del empleado.

Una empresa se beneficia cuando el personal de la misma eleva su nivel humano de vida y su nivel intelectual, y esto aunque es difícil contabilizarlo, no se puede negar el mejoramiento general que se logra repercutiendo positivamente en la economía de la empresa, se genera más, y se reparte más en consecuencia.

5.1 Productividad y Progreso en función de la remuneración

Un tema básico en la empresa moderna es la productividad. Y en nuestro caso mayormente si lo vinculamos con la remuneración.

La productividad la podemos entender de varias formas, se puede entender como un sistema de libre empresa, en donde se ponen en práctica conceptos de justicia y equidad, reconociendo a cada miembro de la sociedad el derecho a los frutos de su trabajo, derecho a la vida, a la propiedad privada, a la libertad, a la paz, y a la cooperación social, pues estos derechos son la base de la convivencia.

En México nos enfrentamos con un problema al intentar definir lo que es la productividad, pues aunque lo que hemos mencionado anteriormente suena muy bien, no es en realidad lo que en el país se entiende por productividad.

En el diccionario se define como el rendimiento de una industria o de sus obreros. Lo que sucede, es que en cada país se tienen distintos conceptos de productividad.

Por ejemplo, en E.U. existe la tendencia de entender por productividad la obtención de máximos resultados con el mínimo esfuerzo, y, generalmente medido en dinero o tecnología; sin decir que éste sea el único concepto de productividad manejado en E.U., pero sí es uno de los más comunes.

Por otra parte en Europa, se maneja otra tendencia de productividad, originada por un concepto de colaboración, más que nada; en donde ambas partes se ayudan mutuamente, y esto es lo que se conoce como una forma productiva de trabajo.

En México no se ha logrado unificar el concepto de productividad, y por el contrario, en ocasiones se ha tergiversado el término: se ha considerado la productividad como un problema demagógico, con una tendencia a la ambición de dominio del pueblo, o de corrupción de la democracia, y es por lo que debemos luchar en primer lugar, por tratar de definir lo que es la productividad, cuales son sus beneficios, etc, para utilizar el término adecuadamente, y no utilizarlo como sustitución de las comisiones, o de los destajos pagados a los trabajadores, u otras formas de pago, como en ocasiones se considera, y que no necesariamente tienen que ver con productividad, sino con **obtener el mínimo costo, y el máximo resultado.**

El concepto de productividad, en México se confunde precisamente con estos conceptos, cuando se piensa que productividad es "pagar poco y que produzcan mucho"; y **ésto únicamente crea un círculo vicioso que más que productividad es explotación del empleado.**

Es una pena verdaderamente que en esta época en que vivimos existan todavía personas que piensen de éste modo, y no sólo eso, sino que algo todavía peor es que lo vivan, que se aprovechen de los empleados explotándolos, o dándoles lo mínimo posible exigiéndoles una cantidad desproporcionada de trabajo.

Hay ocasiones en que se paga lo mínimo que la ley nos marca, pero se tienen unas condiciones de trabajo inhumanas, no existe buena ventilación, ni buena iluminación, no se les proporciona un lugar digno en donde laboren, un lugar digno que les facilite colocar sus cosas, instalaciones y servicios que les ayuden a laborar mejor como: comedor, baños, etc. Son cosas básicas que precisamente van ligadas a la productividad, pues facilitan al trabajador laborar con mayor eficiencia.

Para entender el progreso, debemos iniciar por tener claro el término de productividad, luchando contra los problemas desde su raíz.

Muy ligado a estos conceptos está el concepto de producir eficientemente que es "... hacer más con menos". (hacer más, bien hecho, y con menos esfuerzo).

En donde nos referimos no a hacer más con menos esfuerzo, pues esto es una contradicción, sino que más bien a hacer más con menos, revisando los procesos de producción en los cuales se pueden eliminar cosas superfluas que en ocasiones entorpecen el proceso o duplican las labores y esfuerzos sin ninguna razón. Hablamos entonces de mayor eficiencia y mayor efectividad.

El progreso de los pueblos sólo se sustenta de forma positiva en la creación permanente y creciente de riqueza y bienestar, referidos éstos a unos parámetros que dignifiquen a quien los crea y a quien los recibe. Este es el verdadero progreso. Y este debe buscarse en forma productiva.

Quien los crea es la empresa; quien los recibe es la sociedad; la dignidad del esquema sólo se soporta en un sentido ético de los objetivos y de las actuaciones de la empresa.

Las iniciativas de las empresas que apoyen el progreso social tienen objetivos relacionados con la economía, con la ecología, la cultura, etc. fomentando la responsabilidad social, haciendo más conscientes a los empresarios y a los trabajadores.

Para que se den estos objetivos, es necesario desarrollar una **cultura de la empresa** en donde se tenga en cuenta el espíritu de las personas y se estimule el tipo de actitudes y comportamientos que requiere la actitud digna, además de tener una convicción sólida de que no existe mejor camino para un nuevo concepto de progreso: más humano y más solidario. Esto dentro de la empresa se refleja en: disminución de rotación, de ausentismo y en aumento de productividad.

Es labor de todos diseñar un modelo y realizarlo, este es el nuevo reto, la futura estructuración de la sociedad civil, con transparencia y con respeto desde la ética empresarial.

El progreso conseguido ha sido bueno, pero ha sido caro humanamente, ecológicamente y socialmente. Hace falta un mundo más parecido a un reflejo inteligente de lo mejor de la naturaleza y sobre todo, más solidario; pues es el hombre el ser con inteligencia para dominar sobre los demás seres. El hombre debe tomar conciencia sobre los aspectos que acabamos de mencionar: - humano - ecológico - social.

En el aspecto humano, podemos decir que es la base de las empresas, su factor humano, por lo que hay que ver a los trabajadores como personas y no como máquinas, toda la empresa funciona y gira alrededor de personas.

En el aspecto ecológico, debemos tomar conciencia porque la naturaleza no se puede restituir.

Es por eso que se debe procurar que las fábricas modernas funcionen cuidando lo mejor posible el medio ambiente, para mantener el equilibrio de la naturaleza.

También en el aspecto social se debe de tomar conciencia, pues la empresa es un ente que participa en la sociedad. Los trabajadores que trabajan en ella, no son seres aislados, viven y forman parte de la sociedad, entonces debemos de tomar conciencia de que lo que afecta a un trabajador en lo particular, también afecta a la sociedad en general.

El empresario en nuestros días está siendo protagonista del desarrollo social de los pueblos., con su papel de directivo; pues ejerce una función de cuidar inteligentemente la convivencia de su empresa con el entorno social, y esto no es fácil, se requiere profesionalidad para lograrlo, saber hacerlo.

El empresario debe estar alerta a lo que el entorno social demanda, pide, exige o reprocha; y si el empresario sabe entender estas exigencias del entorno social, y mantener una buena relación de su empresa con él mismo, entonces no sólo es un buen empresario, sino que además al saberse comunicar con su equipo se convierte en un buen líder que llevará a la empresa hacia el progreso.

El incremento de la productividad, se puede lograr por lo tanto gracias a la realización social y humana del trabajador. Cuando se dá el progreso, se acumula mayor capital, tanto en las empresas como en las familias de los trabajadores que de ella dependen.

El desarrollo de la ciencia y la tecnología se dá dentro de un proceso de producción sano, en donde la educación y la capacitación a la mano de obra toman un papel de suma importancia. Los nuevos sistemas de dirección van enfocados al **desarrollo organizacional**.

En el Programa Nacional de Capacitación y Productividad (1991-1994) se tocó el tema de las remuneraciones, como principal sustento de los mexicanos, y por lo tanto, se reconoce la labor desarrollada por el trabajador como participación a la tarea productiva, y por lo que recibe una participación. Es decir que la remuneración en México juega un papel muy importante, es el principal sustento de las familias y es lo que al trabajador lo hace partícipe de una tarea productiva, el trabajador al participar en la producción de una empresa directamente con su trabajo, es partícipe a su vez de las utilidades a travez de la remuneración. Se le participa esa ganancia, de una forma económica y también el ideal es que de una forma que lo mejore como persona. No necesariamente económica.

Algo muy importante que cabe mencionar acerca de la empresa, es que no únicamente tiene como finalidad la obtención de medios económicos, sino el bienestar y desarrollo de las personas que en ella laboran.

"Si las estructuras y el funcionamiento de un sistema económico son de tal naturaleza que comprometan la dignidad humana de quienes se emplean en él, emboten en ellos el sentido de las responsabilidades, se quiten toda iniciativa personal, juzgamos a ese sistema injusto, aun cuando las riquezas producidas lleguen a un nivel elevado y se repartan según las leyes de la justicia y la equidad"⁸³

Nos hace ver la importancia de la dignidad de la persona, independientemente de las riquezas que se logren y de que se repartan con justicia, mientras no se trate al empleado con dignidad.

Esto tiene una gran trascendencia, pues no se trata únicamente de hacer crecer a la empresa, a costa de lo que sea, sino que se debe tener presente a costa de qué se está creciendo la empresa, y si es a costa de aplastar a la persona humana, entonces es una gran injusticia, pues es contradictorio con el progreso social y la productividad, que están en función de la persona humana.

La remuneración, influye en el progreso social, al ser un factor esencial de la productividad, pero puede ser un elemento limitante o un estímulo, según el enfoque que cada empresario le quiera dar.

Aquí vemos la gran importancia que tienen los empresarios al ser los responsables directamente del progreso que se logre dentro de su empresa, y de que: **cada trabajador reciba una remuneración que sea proporcional a lo que se trabajó y sobre todo al cómo se realizó ese trabajo.**

Un relacionista Industrial tiene una gran responsabilidad en este aspecto dentro de la empresa, para lo cual puede basarse en sistemas de evaluación endonde se describa no únicamente si el empleado llegó temprano o no, sino que informe sobre si ha usado correctamente el uniforme, cuantificar si es posible el rendimiento ayudado por sistemas de estadísticas, y, haciendo revisiones periódicas al lugar de trabajo, para hacer las evaluaciones, además de edir reportes de los jefes inmediatos, endonde se indiquen resultados finales obtenidos.

Es responsabilidad suya también el no ser indiferente ante la forma de laborar de los que para él trabajan, reconocer los méritos tiene una gran trascendencia en la seguridad y autoestima del empleado.

⁸³Juan XXIII, Mater Et Magistra.

El fortalecimiento de las remuneraciones, y el mejoramiento de las condiciones de vida de un gran sector de la población está condicionado por las posibilidades y limitaciones del entorno económico y por la propia evolución de la productividad.

Para que se de el verdadero progreso social, se debe tener un verdadero deseo de hacer de las remuneraciones un elemento de estímulo al esfuerzo productivo.

La productividad debe ser un complemento que genere progreso en conjunto, es decir, a través del esfuerzo humano: **desarrollo**, y, esfuerzo material: **la empresa**.

Teniendo en cuenta el ¿cómo?, de una manera práctica, acutalizando la estrategia de remuneración existente, para que contribuyan a la motivación y estímulo al trabajador, reflejando adecuadamente su contribución a la productividad y garanticen la equidad.

Se debe dar fortalecimiento a la motivación y a los incentivos de creatividad, a través de la capacitación y de la experiencia. Todo esto dentro de un panorama de participación conjunta y responsable de las empresas, y de los trabajadores, según las características específicas de la realidad nacional del entorno de la empresa.

El entorno, que nos rodea en la actualidad, específicamente en México es un entorno de crisis.

Y tomando este entorno, se ha querido recordar algo muy importante, que un empresario tapatío mencionaba hace algunos meses: La crisis, aplicando la justicia, se traduce en: **"SER MAS CON MENOS PARA GANAR MAS"**.

Una frase que deja mucho que pensar, y sobre todo que refleja una situación real, pues efectivamente nuestro país está en crisis, y cuando el ahorro no se puede dar, cada uno debemos de prescindir de cosas superfluas, y los empresarios, sabiendo que su mayor logro es que la empresa sobreviva, hacen todo lo que esté en sus manos para que ésta siga adelante; pues aunque se pueden y deben eliminar cosas superfluas, se debe de procurar que nunca se vea afectado el salario mínimo de supervivencia. Que la empresa deba pagar en forma justa de acuerdo a las circunstancias.

Este entorno actual se ve reflejado en todas las ramas de la industria y de la economía, a continuación se enlistan factores en los que se basan los empresarios para la remuneración, según el ramo y el giro de la empresa: Que permitirán reflexionar al fijar el salario remunerador y no exclusivamente basadas en los tabuladores o técnicas simples de fijación de salarios.

1.- mercado externo:

La mayoría de las empresas, se comparan a sí mismas con empresas del mismo ramo, con características similares etc. Para así mantenerse dentro de la media.

2.- equidad interna:

Con esto entendemos que es la equidad que guardan dentro de la misma empresa un puesto con otro. Esto es que exista proporción en las jerarquías que existen dentro de la empresa, entre trabajo responsabilidad y salario.

3.- valores humanos:

Honradez, eficiencia, lealtad, responsabilidad, capacidad de compromiso etc. son cosas que muchas empresas toman en cuenta y lo valoran. Esto muchas veces tiene repercusiones directas en ascensos y otros beneficios.

4.- capacidad y preparación técnica:

Cada vez las empresas son más conscientes de la necesidad de que todos los empleados vayan mejorando su preparación, pues a la larga los beneficios individuales se reflejan en la empresa en general, y se benefician más todos.

5.- criterio personal del empresario:

Es responsabilidad del empresario el uso que dá a sus bases éticas y de justicia al remunerar, y la forma de aplicarlas, de acuerdo a lo ampliamente aquí señalado.

6.- situación de la empresa.

La situación de la empresa es algo muy personal hasta cierto punto, pues es en el empresario, como acabamos de mencionar, en quien recae el peso y la responsabilidad de tomar decisiones que repercutan directamente en los empleados, dependiendo de la situación por la que la empresa esté atravesando realmente y no aparentemente.

Hay quienes comparten las utilidades, cuando se gana mucho, se reparte en proporción a ésto, y cuando no se gana mucho, se toman medidas emergentes como reducción de horarios de trabajo, evitar gastos superfluos, y en casos drásticos recorte de personal etc.

En la actualidad nos hemos podido dar cuenta de lo difícil que ha sido para muchas empresas permanecer en el mercado.

Han sido muy notables las drásticas decisiones que muchos empresarios han tenido que tomar, muchas de ellas en común acuerdo con sus empleados, como el recorte del sueldo, o quizás la reducción de la jornada de trabajo, en virtud de que todos ganen menos, pero nadie se quede sin ganar nada. Han sido muy pocas las empresas que se han expandido para no caer en el recorte de personal.

Cuando la empresa no está en condiciones de generar utilidades, los trabajadores deben estar enterados de ello, y contribuir con su apoyo y paciencia a que la empresa logre su punto de equilibrio, y poder en un futuro generar utilidades que es lo que todos esperan de ella, para el sostenimiento de la propia persona y de sus familias y que a su vez sean compartidos con ellos.

7.- Hay ocasiones también en que la presión que los mismos trabajadores ejercen para que se les pague más, (no siendo siempre justos y éticos los trabajadores) amenazando abandonar la empresa.

Aunque en la actualidad vemos lo contrario, pues existe una gran oferta de trabajo, y no es proporcional al reclutamiento que las empresas están en posibilidades de ofrecer. Un tema crítico es el de correr el riesgo de llegar a la "explotación", pues se llega a pagar menos, aún cuando se tengan posibilidades de pagar más, y los trabajadores aceptan el sueldo con tal de tener un ingreso.

Por otro lado esta situación de amenazar los empleados a la empresa, también se ha visto actualmente menos, y se ha dado el caso contrario, en que los empresarios pueden elegir a otra persona que realice el mismo trabajo incluso hasta mejor. Aquí es manifiesto el problema de justicia y ética tanto del trabajador como del empresario.

Los problemas a los que nos enfrentamos en México respecto a la productividad, son causados por la forma en que se fue evolucionando la actividad empresarial en México, por la forma de vida, por las costumbres, la cultura social etc.

Todo esto no es sino el conjunto de variables que casi ~~sin~~ darnos cuenta, como los vicios, se van arraigando en nuestra sociedad y aprendemos a vivir con ello; Es sólo cuando tenemos la oportunidad de conocer otras culturas, otras formas de vida y de trabajo cuando notamos nuestras deficiencias y debemos de tratar de estar impulsando un mejoramiento continuo ~~empezando~~ por cada quien.

5.2 La Empresa. Factor de Cambio

La empresa por el hecho de existir, corre un riesgo, pues no tiene asegurada su vida. El primer deber del empresario es que la empresa sobreviva y no tropiece y se eche a perder todo.

El derecho de propiedad que tiene el empresario como dueño de la empresa es el derecho a la administración y disfrute del bien o de sus frutos; de lo cual se derivan obligaciones sociales, que es la capacidad de dar según las circunstancias.

En cuanto a la administración del bien, al empresario le corresponde llevar a la empresa al éxito, haciendo que ésta produzca y genere utilidades, creando así fuentes de trabajo de las cuales gocen los empleados y éstos a su vez cumplan sus obligaciones y gocen de sus derechos.

Se crea así una relación obrero-patronal, y a su vez una relación dentro del mercado. La empresa es un factor de cambio; pues en ella se desarrollan las relaciones, y es en ella en donde se desenvuelve en gran parte la vida económica de la sociedad.

Más actualmente con un mundo globalizado y basado en la libertad de mercados con menor intervención del gobierno

La empresa como factor de cambio debe ser una entidad flexible, en el sentido de que las circunstancias muchas veces adversas, puedan impedir o dificultar su vida.

Este es el gran reto del empresario, llevar a la empresa al cambio, para mantener su supervivencia, teniendo visión de flexibilidad, **sin que se calga en un paternalismo no constituido que la dañe**, ni irse al extremo de un liberalismo donde se den niveles inhumanos, pero sí en un punto medio donde se tomen en cuenta las obligaciones y derechos del empleado independientemente de las de la ley.

Y si de acuerdo a los principios éticos y de justicia que tan ampliamente hemos tratado en este trabajo, buscamos que **"Todo empresario encuentre su punto de responsabilidad social al fijar y ser el unico responsable de las remuneraciones de su empresa"**.

5.3 Factores que impiden el equilibrio

1. El problema de cultura empresarial

Dado que en nuestro país, la mayoría de las empresas son familiares, nos topamos con un problema generalizado que, en cierta forma puede frenar la productividad, y la justa forma de fijar los salarios. pues las empresas familiares tienden a desarrollarse administrativamente hablando informalmente, sin estructura, por lo cual se pueden confundir los salarios justos, pues los empresarios no separan sus costos de las utilidades generadas, ni el patrimonio familiar del de la empresa.

Poco a poco los empresarios han tenido que ir enfrentando el problema que existe entre pagar un salario y compartir las utilidades, pues esto crea una gran confusión, y es causa de muchos conflictos que de una forma inconsciente son un freno a la productividad, y desarrollo de la empresa y de los familiares.

El problema se empieza a resolver cuando se va dando una transición: dándose cuenta de que hay que pagar aunque no se tengan utilidades, ya que, como se ha dicho antes, se desarrolla un clima de confianza, se cae en formalismos y arreglos claros y no se cae en mala administración de las utilidades.

Por lo general, contra lo que se debe de luchar principalmente, es contra el problema de que "el patrón no sabe pagar, y el trabajador no sabe cobrar".

Hay que darle formalidad tanto al desarrollo del trabajo, como al pago del salario.

Esta situación de las empresas familiares, origina pensar en una política de sueldos y salarios para no cometerse injusticias, y para formalizar la relación laboral. Lleva al patrón a buscar mano de obra "calificada", ya pagarte al trabajador según lo que realmente hace, produce, o según resultados, capacidad de compromiso etc sea o no sea familiar.

Con ésto se logra que los trabajadores busquen perfeccionarse en su trabajo, y lograr así la competencia laboral, que dá una mayor oferta de trabajo.

La LFT es reguladora en donde se dan abusos, pero como ya se ha mencionado, puede tender a crear una especie de paternalismo fomentando la mediocridad, aunque, en la actualidad se vea menos esto, pues se busca como se acaba de mencionar, el trabajo bien realizado, con una justa remuneración.

Se dieron casos de irresponsabilidad por parte de los trabajadores al desempeñar su trabajo, por no haberse entendido que el trabajo vale, y que se debe de pagar bien, pues en el caso de las empresas familiares el trabajador vale más que nada por el afecto, y el parentesco era la carta de presentación en muchos casos.

2. Cultura de las organizaciones

La cultura en las organizaciones, es algo muy complejo, pues se ve afectada por varios factores que la van haciendo evolucionar.

Actualmente existe un problema muy común que es la burocracia, esa gran influencia de los empleados públicos en los negocios del Estado, que hace que se genere la rigidez en las organizaciones.

Cuando hay rigidez dentro de las organizaciones, se fijan escalafones, que se establecen por los distintos grados de puestos, la antigüedad de los trabajadores, los méritos de los mismos (en ocasiones no tomados en cuenta), etc.

También los tabuladores se ven afectados por la rigidez, y en la cultura de las organizaciones juega un papel muy importante, ya que la cataloga en un marco como empresa productiva o improductiva.

Así también las prestaciones se verán afectadas si en la empresa no hay flexibilidad, pues dependiendo de la cultura de la organización se realizan las revisiones aunque a veces se cae en el extremo, revisando las prestaciones en forma bi-anual, buscando el concepto de lucha y logros sindicales.

La productividad ha surgido de la necesidad, originada por la competencia laboral, pues se empezó a dar una comparación de los precios externos etc, que fué llevando a las empresas a pensar en establecer una política de sueldos y salarios, y establecer un equipo de trabajo idoneo.

Para que las empresas cuenten con un equipo de trabajo adecuado a sus posibilidades y necesidades, se valen de la oferta y la demanda de personal, en donde se dan trabajadores calificados y trabajadores no calificados, lo que exige por otro lado a los trabajadores, estar lo mejor preparados posible, para ser más competitivos.

Lo que sucede en las empresas familiares o pequeñas, es que los problemas técnicos elementales, los cuales son reducidos en número, el dueño o gerente puede resolverlos todos, y de hecho lo hace, por lo tanto la necesidad de técnicos especialistas es muy reducida.

Pero la cultura en las organizaciones, no sólo se dá por la organización en sí misma, sino que se origina por la cultura de las personas que integran la organización. Por eso las adversidades en los estados y las regiones como son: el clima, el agua, la escasez de recursos etc., hacen que las personas sean de un modo distinto a las personas de otras empresas.

Así por ejemplo en una ciudad donde el clima es muy adverso, las personas están impuestas a que la vida es más dura y trabajan más para proveerse de los recursos naturales etc. Por el contrario en donde la obtención de los recursos, no es necesariamente un problema, las personas hacen menos esfuerzos para conseguirlos, y su cultura se presta para ser más conformistas, menos consistentes, etc. Este es el caso de la cultura del mexicano, pues el clima es favorable, nuestro país es muy rico en recursos naturales, etc, todo facilita y propicia el luchar menos que en otros países en donde el clima es la mayor parte del año frío, con nieve, no están rodeados de mar, o sus costas no son navegables, para obtener los recursos del mar etc.

Hay que luchar por hacernos conscientes de esta realidad, sacar ventaja de nuestros recursos, y empezar por uno mismo para cambiar la cultura conformista en todos los aspectos, especialmente en el aspecto laboral, luchando por obtener los máximos rendimientos personalmente y exigir con paciencia lo mismo de los demás.

3. El concepto de capital

Otro problema se presenta al no tener definido el término del capital, y por tanto confundirlo con lo que son las utilidades. Es muy frecuente que sobre todo en las empresas pequeñas y medianas se llegue a esta confusión.

La empresa es una unidad de **capital más trabajo**, con la finalidad de producir utilidades. El capital se define como el factor de la producción formado por la **riqueza acumulada** que se destina en unión del trabajo y de los agentes naturales, a nueva producción. Las utilidades equivalen a la remuneración **justa** por la actividad específica del empresario; es decir, que es lo que se gana un empresario por arriesgar.

Shumpeter menciona que el producto de la innovación que da ventajas en cualquier área, eso es utilidad, y es una definición muy clara y comprensible, ya que nos da la idea de que las utilidades no necesariamente las debemos obtener en representación monetaria, sino que se pueden manifestar en alguna ventaja, en cualquier área, y de cualquier tipo, puede ser información que antes no se tenía, puede ser experiencia, etc.

Existe también otra idea de un inglés, llamado Knight, quien describe a las utilidades como el **riesgo o beneficio** directamente proporcional al capital. Y aquí vemos que las utilidades están relacionadas con un riesgo, que es precisamente el de obtenerlas o no.

Se puede decir que el capital es el beneficio que se suma al costo de la oportunidad.

La realidad es que se requieren 3 elementos para generar utilidades y que por lo tanto son claves en las empresas:

- 1.- el capital, que se refiere a los recursos con los que se cuenta
- 2.- el trabajo, que es precisamente el esfuerzo humano
- 3.- la dirección, que es la forma en que juntos el capital y el trabajo generan un valor agregado.

Al ver estos elementos y analizarlos, se concluye que el empresario también tiene un conflicto para autoremunerarse, pues siendo dueño de la empresa, confunde lo que es el capital con las utilidades.

En ocasiones utiliza el capital como si fueran utilidades, y se crea una confusión tanto en la administración de la empresa, pues la contabilidad se ve afectada, como en las personas que laboran en ella, pues no hay proporción a veces, entre lo que se produce y lo que se gana.

La remuneración, ya vimos que es un factor esencial de la productividad.

El mejoramiento de la remuneración depende del entorno económico y la evolución de la producción.

Se debe hacer de la remuneración un elemento de estímulo al esfuerzo productivo y garantizar que las ganancias generadas se reflejen en las percepciones del trabajador. Pero esa percepción ¿¿es COSTO??

En México tradicionalmente se ha considerado el salario como parte del costo, por lo tanto hay una tendencia a bajarlo. Pero si se considera con los resultados, A mayores resultados, mayor salario y a menores resultados, menores salarios.

Por lo tanto NO podremos concluir la forma justa y ética de fijar la remuneración pero sí podemos pensar en algunos de los puntos aquí tratados si lo que estamos haciendo nos hace pensar de acuerdo a los valores de cada quien que debemos ser JUSTOS y RESPONSABLES de los salarios de nuestras empresas.

CONCLUSIONES

I. El empresario debe entender que el concepto de remuneración va más allá del salario, pues abarca el lugar de trabajo, el trato personal, las prestaciones, el reconocimiento, el desarrollo etc.

II. Al realizar este trabajo nos hemos podido dar cuenta que son tres las áreas en las que se pretende reflexionar sobre la actitud del empresario y el trabajador. En primer lugar a los empresarios, pues en este caso son agentes del cambio que se necesita lograr en México. En segundo lugar a los trabajadores, pues a ellos directamente se dirige el manejo adecuado de las políticas salariales por parte de los empresarios, y en tercer lugar y como conclusión a la empresa, ya que ésta se ve afectada por las relaciones entre los empresarios y los trabajadores que laboran en ella, y por eso la importancia de tener relaciones favorables para ambos, y para la empresa en conjunto, obteniendo por parte de los trabajadores un trabajo bien realizado, por parte de los empresarios remuneraciones justas, y por lo tanto utilidades de las que puedan participar todos como empresa: inversionista, empresario, trabajador y consumidor.

III. Del trabajo realizado se pretende que sirva de tema de análisis a los empresarios para tomar decisiones **acertadas** en base a los conceptos tanto de justicia, como de ética empresarial, reduciendo la simplicidad o falta de trascendencia con que se fijan los sueldos y salarios de algunos trabajadores, aspecto al que hacíamos referencia en la introducción.

Invitando al empresario a mejorar principalmente las relaciones laborales dentro de su empresa, y a establecer un plan adecuado a su empresa para incrementar sus utilidades, haciendo partícipe de ellas al trabajador. A travez de una remuneración justa y equitativa.

IV. Se pueden lograr muchos beneficios para la empresa, ya que con las ideas ofrecidas, se logran mejorar los siguientes aspectos:

- * Aumentar la productividad de la empresa.
- * La eficiencia tiende a aumentar cuando las tareas son claras y acutalizadas, es decir que estén al día con los cambios.
- * Se facilita el manejo de la estructura organizacional. se reduce el austentismo, la rotación y se incrementa la productividad.

- * Existe un mejor control sobre los montos justos utilizados para el pago de sueldos y salarios.

- * También ayuda a que la administración de personal tenga mejor eficacia sobre el manejo de personal, viendo en cada trabajador a una persona con dignidad de ser humano.

- * Los sueldos o salarios disparados, es decir las remuneraciones que no son adecuadas al tipo de labores, son normalizadas.

V. No sólo la empresa se ve beneficiada, sino que los trabajadores también, ya que:

- * Existe mayor claridad para el desempeño de su trabajo, y esto lo lleva a realizarlo con mayor consistencia y uniformidad.

- * Al tener los trabajadores bien delimitadas sus responsabilidades, autoridades y derechos, existirá un mejor clima de trabajo

- * Se logran oportunidades de promoción, mayor calidad de vida etc.

De alguna manera la sociedad en general se beneficia, ya que se logra tener individuos responsables y contentos con su trabajo, además de contar con empresarios justos que busquen no sólo beneficios propios, sino comunes, se logrará mayor satisfacción del trabajador, y de la sociedad e general.

Por otra parte, se puede concluir que las empresas mientras cuenten con empresarios conscientes de estos aspectos, será difícil que se topen con problemas de tabuladores de sueldos inadecuados, en donde en un nivel y otro, y aún entre puestos del mismo nivel, no existe una equidad, y en donde se observen muchos sueldos disparados, o bien, muchos muy por debajo de la media.

Además se fomentaría el ofrecimiento de prestaciones que forman parte del salario del trabajador para lograr un mejor nivel y calidad de vida, que es precisamente de lo que se debe conscientizar al empresario.

VI. Hay que dejar claro si esa percepción recibida por el trabajador **ES COSTO O NO LO ES??**.

Si se considera como costo, entonces se tiende a hacer que este costo sea cada vez menor, que se **disminuya**, como es lógico pensar.

Si se considera como participación, es decir como parte de los resultados, al fijar los salarios entonces se tiende a que éste sea mayor y que al repartirse a todos les **toque más**.

Es decisión del empresario cómo toma a la remuneración, a su propia conveniencia, o a la de todos. Una actitud egoísta sería el pensar como empresario: **Yo gano, Tú pierdes**.

Una actitud mucho más positiva y generosa sería decir: **Yo gano, Tú ganas**. Pues de ésta forma se aseguran todas las partes de estar beneficiadas: los patrones y los trabajadores.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- AQUINO, J. VOLA, R. AQUINO, Gustavo. Recursos Humanos para No Especialistas. Ed. Macci, Buenos Aires, Argentina, 1993.
- Catecismo de la Iglesia Católica. Editorial Corripio, Sto. Domingo (Rep Dominicana), 1993.
- DAVID, Isaacs, La Educacion de las Virtudes Humanas, Editora de Revistas, S.A. de C.V. 6ta ed. 463 pp
- GOMEZ, Perez R. Introducción a la Etica Social, Ed. Rialp, España, 1987.
- GOMEZ, Pérez R. Etica Empresarial Teoría y Casos, Ed. Rialp, Madrid, 1990.
- GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1971.
- GUTIERREZ, Saenz R. Introduccion a la Etica, Ed. Esfinge, México, 1990.
- GUZMAN, Valdivia. Humanismo Trascendental y Desarrollo, Ed. Limusa, México, 1987.
- HERNANDEZ, Sergio. VARELA, Juárez A. Casos y Prácticas de Administración de Recursos Humanos, Ed. Trillas 2a. Edición.
- INTERGAMMA DE MEXICO S.C. Manual de Prestaciones, Beneficios y Prácticas de Compensación, México, 1994.
- MARTIN DEL CAMPO, R. Valuación y Compensación Objetivas de Sueldos, Ed. Trillas, México, 1991.
- MEJIA Prieto, Jorge El Poder Tras de las Gafas Hacia un Análisis del Cetemismo y Fidel Velázquez, Edit. Diana, México, 1980.

- PAQUIN, Michel. El Trabajo, Ed. TRillas, México, 1990.
- RAMIREZ, Cavassa C. Modelo de Revisión Técnica Para el Ajuste Salarial, Ed. Limusa, México 1985.
- REYES, Ponce A. Administración de Personal segunda Parte, Ed. Limusa, México, 1990.
- RODRIGUEZ, Luño A. Etica, Ed. E.unsa, México 1989.
- SILICEO, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal, Ed. Limusa, 1993.
- SIKULA, Andrew F. Administración de Personal. Colección para Ejecutivos, Ed. Limusa, 2a. Edición.
- TIMASHEFF, Nicholas S. La Teoría Sociológica. Su Naturaleza y Desarrollo, Fondo de Cultura Económica, México, 1987.
- TRUEBA, Urbina . TRUEBA, Barrera J. Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1992.
- WERTHER, William B. DAVIS, Keith. Administración de personal y Recursos Humanos, Ed. Mc.Graw Hill, México, 1991.
- WILLIAM, A. Kelly. Psicología de la Educación Ed. Morata, septima edicion 1982.

Servitesis

• TESINAS • MEMORIAS • INFORMES

AV. MEXICO 2210

Casi Esq. con Americas

TEL. 615-18-61

Guadalajara, Jal.