

TOULET, GOTTFRIED, DÁVILA Y MARTÍNEZ, S. C.
ABOGADOS

REDUCCION DE COSTOS

Por: Lic. Graciela Martínez

Nuestro país, derivado de la apertura comercial implementada desde 1986, comenzó a verse altamente transformado, ya que debía mejorar la calidad de sus productos de tal modo de éstos fueran competitivos, su proceso fuera más eficiente y para incluso mejorar su personal tanto administrativo como operativo, respecto al mercado internacional.

La competitividad de referencia, está íntimamente relacionada con la eficiencia de sus procesos productivos, la implementación de tecnología, recursos humanos, reducción de costos ya sean fijos o variables, y sistemas de calidad tendientes a obtener mejores niveles de utilidad.

En base a lo anterior y después de casi trece años, la situación en nuestro país simplemente no ha alcanzado los niveles óptimos de eficiencia, simplemente por que la competitividad en el mercado ya no solo depende de la implementación de tecnología, sino que la competitividad versa ahora sobre el trabajo, propiamente la mano de obra, lo anterior ha tenido como consecuencia la incorrecta utilización de anticuados métodos tales como el de reducir los costos al máximo, aún a costa de una disminución en la presencia en el mercado y de la desmotivación de su personal e inclusive la reducción del mismo.

En cambio el proceder del sector industrial de nuestro país debe encaminarse hacia la identificación de las ventajas competitivas con la implementación de estrategias dotadas de una mayor viabilidad a corto, mediano y largo plazo, conforme a los rasgos de identidad de cada empresa, tales como la misión, filosofía y sus políticas; buscando con ello alcanzar de una forma tangible los objetivos, las metas y los recursos bien orientados hacia una nueva participación de los directivos bajo el entendimiento de que “la productividad está principalmente en el capital humano”.

En el marco de la regulación jurídica de los recursos humanos, podemos encontrar una serie de mecanismos, cuya tendencia implica una reducción de costos en la administración del capital humano, a la par de obtener beneficios fiscales reflejados en el Impuesto Sobre la Renta así como en las cuotas Obrero Patronales correspondientes al Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto Nacional de Fomento a la Vivienda de los Trabajadores.

Otra de las ventajas que podemos alcanzar es el mejoramiento integral de las condiciones generales de trabajo donde se va a desarrollar el capital humano, logrando trascender en mayores beneficios para los dependientes económicos de cada trabajador.

El espíritu social de la Legislación en México, procura una correcta participación de las clases sociales en el crecimiento sustentable de los sectores productivos de bienes y servicios, muestra de ello, es la nueva cultura laboral promovida por el Ejecutivo Federal a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como de los organismos encargados de la Seguridad Social, para ello, es necesario recalcar un correcto análisis de la situación laboral por la cual atraviesa toda unidad económica de producción, en base a los siguientes indicadores:

- Mejor ajuste a especificaciones de clientes en calidad, cantidad y tiempo.
- Mejoramiento en las relaciones laborales.
- Delegación a los trabajadores de mas responsabilidad.
- Reducción de costos laborales.
- Reducción de otros costos.
- Aumento de la productividad.
- Mejoramiento de la calidad.

Con los elementos anteriormente citados, podemos enfocar las necesidades sociales del sector empresarial mexicano y cómo éste pueda responder a su clase trabajadora y con ello aumentar los niveles de calidad en el servicio y la productividad de toda la empresa, en base a las prerrogativas legales contempladas en el esquema normativo laboral; es decir que en primer término debe de tomar en cuenta las prestaciones tanto en dinero como en especie que se otorgan a la fuerza laboral y el segundo término, conforme al desarrollo de un adecuado programa de "Previsión Social".

Para los efectos de Ley, se considera previsión social, como las erogaciones efectuadas por los patrones a favor de sus trabajadores que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como el otorgar beneficios a favor de dichos trabajadores, tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia.

A partir de este esquema, es posible una vez identificadas las necesidades de la clase obrera adscrita a cada empresa, motivar el crecimiento socioeconómico y cultural de dicho sector, elevándose en consecuencia el poder adquisitivo y con ello la recuperación económica bajo parámetros de sustentabilidad de forma incluyente, cuyo reflejo se traduce en la recuperación económica del país.

En base a la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación, proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, refleja la tendencia del sector empresarial mexicano de incorporar los indicadores detallados con anterioridad, lo cual refleja que ante la inminente globalización y la necesidad de incorporarse a la misma, obliga a toda empresa, en tomar en cuenta la relevancia de la Previsión Social, como un mecanismo que involucra la equidad de género y la oportunidad de homologar los niveles de competitividad de la fuerza productiva, de forma tal, que todo elemento enmarcado bajo el contexto de la Previsión Social, permite al empresario afianzar la estabilidad en el empleo, la capacitación, cuya consecuencia natural es el dotar una óptima competitividad bajo los estándares de Calidad Internacional, con el apoyo de la deducibilidad fiscal de todos los elementos que se constituyen en dicha Previsión, y a su vez bajo la ventaja de que el incremento de prestaciones de carácter social no integran el salario de los trabajadores, es decir, que incrementamos los beneficios de dicho sector y reducir imposiciones fiscales.

El planteamiento de Reducción de Costos al Trabajo, conlleva la interacción de diversos especialistas en la materia, al ser un proyecto interdisciplinario en aras de permitir el desarrollo óptimo del sector empresarial, bajo las exigencias de la apertura de mercados internacional.

Toulet, Gottfried, Dávila y Martínez, S.C. es una firma que tiene como misión, responder a las necesidades empresariales sin olvidar la importancia que tiene para la economía nacional, la protección y crecimiento de toda fuerza laboral, traducida en el incremento de la calidad y la obtención de mayores utilidades.

Para mayor información favor de comunicarse a:

CIUDAD JUAREZ, CHIH. Blvd. Tomás Fernández 7930-209 Oficinas Campestre, Edificio "B" Ciudad Juárez, Chih. 32460 Tel: + 52(656) 629-2779 Fax: +52 (656) 629-2780	MÉXICO D.F. Platón 427-3 Colonia Polanco México, D.F. 11560 Tel: +52 (555) 281-3637 Fax: +52 (555) 281-3448	CHIHUAHUA, CHIH. Calle California 5101-307 Edificio Vértice Chihuahua, Chih. 31250 Tel: +52 (614) 430-1707 Fax: +52 (614) 430-1706
---	---	--

www.tgdm.com