

# Productividad y derecho laboral

*Julio Cesar García García \**

En México, el mundo del trabajo presenta actualmente elementos novedosos, los cuales no están reconocidos ni regulados en la legislación laboral y sin embargo, es con base en estas novedades laborales que hoy día se desarrollan gran parte de las actividades de producción en las empresas. El más importante de estos nuevos elementos es la productividad, el cual ha adquirido una importancia, a partir de la intención y esfuerzos del Estado, de los empresarios y de los trabajadores por adoptar una cultura de la productividad, al interior de las empresas, en las cuales hoy día se manejan conceptos tales como: convenios de productividad, sistemas de remuneración por rendimiento, bonos por productividad, programas de capacitación y productividad, etc.; los cambios, efectos e implicaciones jurídicas que ha acarreado la productividad en el ámbito laboral mexicano, son objeto del presente análisis.

La función principal o inmediata del Derecho del Trabajo es la regulación jurídica de las relaciones de trabajo, más su objeto, propiamente dicho, es más extenso. El objeto del derecho del trabajo en un sentido amplio es:

La regulación de la actividad profesional que es ejecutada en masa, aquella que se realiza en el seno de organizaciones en las cuales se aportan y coordinan los esfuerzos y las prestaciones laborales de varios trabajadores.<sup>1</sup>

Así, partiendo del planteamiento inicial de que el objeto del Derecho del Trabajo es la regulación jurídica de todos los aspectos que entrañan las relaciones sociales que se desarrollan en los centros de produc

*In México, labour world has shown new characteristics, which are not fully recognized, not even regulated in labor law. Nevertheless, on their ground, most of production activities are developed nowadays. The most important, among this new characteristics is "productivity", which has acquired a paramount role since state, entrepreneurs and workers try to foster a culture of productivity within enterprises labour environment. This "culture" includes productivity agreements, high wages linked to rates of production, training programs, among others. All legal implications of this new situation in the Mexican labor realm are the interest of this article.*

ción, así como las funciones de los trabajadores, tanto directivos como operarios, es necesario reconocer y destacar que tanto los procesos productivos, como las funciones de los trabajadores, históricamente han ido cambiando y se han modificado de acuerdo con la evolución propia de los sistemas económicos dominantes.

Efectivamente, las relaciones sociales de producción se caracterizan por su dinamismo, el cual deriva no sólo de la interacción de los elementos internos de la empresa, sino también por elementos externos que las influyen y condicionan (aspectos, sociales, políticos, económicos y jurídicos).

La evolución natural de la forma en que se desarrollan los procesos productivos y de la forma en que se relacionan los sujetos que en ellos intervienen, es una característica inherente al desarrollo de las diversas sociedades; por tanto cabría esperar, como lo apuntó el maestro Mario de la Cueva<sup>2</sup> al hablar del

\*Ex Ayudante de profesor "A" en el Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del Departamento de Derecho de la Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco.

1. Santos, Azuela Héctor. "Derecho del Trabajo". McGraw-Hill. México, 1998. p. 67.

2. De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", tomo 1. Porrúa. México. 1994.

carácter dinámico del Derecho del Trabajo, que las normas jurídicas destinadas a regular tales procesos fueran igualmente cambiando conforme se presentaran las nuevas realidades.<sup>3</sup>

Atento a los planteamientos anteriores, es necesario señalar que para poder analizar con cierto grado de objetividad el mundo del trabajo, se deben tener en cuenta cuando menos dos ópticas paralelas; por un lado el marco jurídico que las regula y por otro la realidad cotidiana en que se desarrollan dichas relaciones de producción. Respecto de la primer visión, como es sabido, la legislación laboral en México, formalmente no ha cambiado en la parte sustantiva desde hace casi 30 años; en cambio respecto de la realidad que se vive cotidianamente en los centros de trabajo, han aparecido, sobre todo de 20 años a la fecha, nuevos conceptos con base en los cuales las relaciones de trabajo en la empresa se desarrollan hoy día a día. Algunos de estos nuevos conceptos son la eficacia, la eficiencia, la competitividad, la modernización y la productividad.

Cabe enfatizar, lo novedoso que resultan estos conceptos, pues anterior a la década de los ochenta, debido a la política de sustitución de importaciones y de proteccionismo económico, si bien se tenían nociones y se manejaban algunos de estos conceptos, realmente no se consideraban por el sector productivo y el gobierno, con la prioridad e importancia que actualmente han adquirido. Importante resulta el estudio de todos estos factores por sí mismos, sin embargo, profundizaremos sólo en el estudio de la productividad, pues el objetivo de este trabajo es evidenciar la aparición de esta "novedad laboral", su importancia y sobre todo la implicación que ha adquirido este elemento en las empresas.

En las empresas mexicanas, es relativamente reciente la toma de conciencia respecto a la importancia del aumento y mejora de la productividad. Durante varias décadas el proteccionismo económico aseguró a las empresas un mercado cautivo en el cual tuvieran asegurada la colocación y comercialización de sus productos, independientemente de la calidad de los mismos y de la eficacia de sus procesos productivos. Todo ello acabó; hoy día, influido por un

entorno globalizador, se percibe por parte de empresarios y del gobierno, un sentido de urgencia en lo relativo a el aumento y la mejora de la productividad, se ha extendido ampliamente, la idea de que dicho factor les permitirá competir y participar de forma adecuada en una economía abierta.

Es igualmente importante señalar que estos nuevos conceptos han adquirido una importancia mayúscula y que conllevan una serie de repercusiones y efectos con implicaciones jurídicas (salariales, de capacitación y adiestramiento, de contratación colectiva, etc.), los cuales al menos desde el plano estrictamente jurídico laboral, no son claros, pues aún no se encuentran debidamente regulados.

Diversos trabajos se han ocupado de destacar la importancia de la productividad y más aún de la forma en que se puede medir la productividad; sin embargo, no están ampliamente difundidas las implicaciones jurídicas derivadas de la productividad una vez que ésta se ha implantado y/o mejorado. Asimismo, sobre el estudio del tema productividad, ha habido un mayor interés por profundizar en su análisis, en áreas del conocimiento tales como la teoría económica, la administración, las relaciones industriales y la sociología del trabajo, pero las implicaciones sociales y jurídicas derivadas de los compromisos en torno a su implantación y mejora al interior de la empresa, han sido poco estudiadas, por lo que el presente trabajo se orienta principalmente al análisis de las implicaciones sociales y jurídicas del fomento, implantación, medición y retribución de la productividad.<sup>4</sup>

El estudio y tratamiento teórico de la productividad pareciera estar más vinculado a la economía o a la administración, por tanto hablar del tema presenta algunos problemas cuando se abordan desde el plano jurídico; así, pretender hablar de los aspectos teóricos de la productividad bajo la visión de alguien con una formación fundamentalmente jurídica, como quien realiza estas notas, no está exento de riesgos, ya que debemos reconocer que está latente la posibilidad de cometer ciertos errores de comprensión o entendimiento, pues se pueden llegar a tratar algunas cuestiones relativas a otras áreas del conocimiento, sin el dominio profundo de las mismas o sin la precisión debida; sin embargo es en una concep-

3. El Derecho del Trabajo, como las demás ramas de nuestro sistema jurídico presenta una característica derivada de la tradición romanista de legislar y codificar *in extenso* los supuestos que habrán de presentarse y resolverse con base en las normas; así, la legislación laboral entendida como el conjunto de normas dedicadas a regular de manera amplia todos los aspectos de las relaciones de producción, presenta en su operatividad el problema relativo a la dsadaptación entre las leyes existentes y las nuevas realidades.

4. Un problema inicial, respecto al estudio de la productividad desde el enfoque jurídico laboral, es la falta de bibliografía que aborde el tema, de tal manera que entre las opiniones escritas al respecto desde el punto de vista jurídico, sólo se pueden señalar algunos artículos.

ción de que las ciencias sociales son multi e interdisciplinarias, que pretendemos desarrollar en estas líneas algunas consideraciones teóricas y prácticas sobre la productividad, su importancia en los centros de trabajo y las implicaciones sociales y jurídicas que plantea actualmente el tema.

Advertidos de los riesgos que presenta el estudio teórico de la productividad, asumimos con honestidad el problema, considerando que una noción mínima de esas cuestiones, nos ayudará a entender de mejor manera las cuestiones jurídicas y prácticas. El manejo de la parte práctica de la productividad, se torna más importante cuando aceptamos que en nuestro sistema jurídico hay una falta de reglamentación, respecto del elemento productividad y que ha sido precisamente por la vía de los hechos (concertación social, contratación colectiva, interpretaciones judiciales), que la productividad ha venido ha impactar de manera directa las relaciones de producción en las empresas y a constituirse como un elemento de suma importancia, en torno al cual giran gran parte de las actividades de los sujetos involucrados en las relaciones de trabajo.

Ante los cambios que presenta actualmente el mundo del trabajo, es importante destacar, como lo ha hecho el profesor Carlos Reynoso Castillo, que las novedades laborales no se han regulado debidamente en la ley, porque como el mismo autor plantea:

**Los cambios en las cuestiones laborales y la evolución reciente de la legislación laboral en nuestro país no se ha dado necesariamente a partir de reformas al texto de la ley laboral, sino que en muchos casos es a partir de la práctica y de la interpretación que los tribunales mexicanos han hecho de tales normas, que en ese sentido han variado y a veces transformado radicalmente, las instituciones contempladas en la legislación laboral.<sup>5</sup>**

La productividad junto con otros nuevos conceptos, ha emergido en el mundo del trabajo, como un elemento muy importante, a partir del cual se ha modificado enormemente la forma de trabajar en las empresas y ha traído consigo una serie de novedosos efectos e implicaciones, ante los cuales el derecho del trabajo, cuando menos desde el texto de la ley ha permanecido inmutable, ajeno y hasta distante.

5. Reynoso, Castillo Carlos, "La Reforma Laboral", Revista *Alégalos*, UAM/A, México, septiembre-diciembre, 1998, p. 401.

Al ser la productividad un factor que se genera o mejora únicamente cuando el hombre actúa en sociedad con otros hombres (cabe decir un producto social), es susceptible que se regulen jurídicamente sus efectos, implicaciones, alcances y límites, con lo cual se tendría una mayor certidumbre respecto de los compromisos y prerrogativas en cuanto a la necesidad o exigencia de ser cada día más productivos. Es por lo anterior, que aún, con todo lo necesario, benéfico e impostergable que resulta el aumento de la productividad, esto podría convertirse en un problema en sí mismo, si no se resuelven algunas cuestiones relacionadas, tales como: ¿Quién se beneficiará de una alta productividad? ¿Cómo podemos asegurarnos de que un número mayor de personas participen de los beneficios? ¿Cómo hacemos exigibles los compromisos adquiridos respecto a ser más productivos? ¿Qué implicaciones jurídicas se derivan de la relación salario-productividad? ¿Qué implicaciones jurídicas se derivan del derecho a la capacitación y adiestramiento de la mano de obra, como el medio o la vía mediante la cual se procura que los trabajadores sean más productivos?

Las implicaciones, efectos e instituciones que se han creado en torno a la productividad en el ámbito laboral mexicano son objeto del presente análisis, en cuya primera parte se apuntan algunas cuestiones teóricas de la productividad, en tanto que en la parte final se mencionan las implicaciones que en el terreno práctico, legal y jurisdiccional, se han presentado en relación con el tema.

A lo largo de los años el interés por la productividad ha adoptado diversas formas. En el nivel macroeconómico, el aumento y la medición de la productividad ha sido un criterio utilizado por los gobiernos para diseñar y establecer parte de sus políticas económicas, industriales, sociales, laborales y salariales; pero sobre todo, el aumento y la medida de la productividad a ayudado a establecer líneas de acción y medidas en la lucha contra la inflación. En el nivel microeconómico; es decir, en la empresa, el aumento y la medición de la productividad ha contribuido a precisar el rendimiento y la eficacia del proceso productivo en general o de sólo una parte del mismo.<sup>6</sup>

Aunque el estudio de la productividad ha sido desarrollado en forma amplia por diversas áreas del conocimiento tales como la economía, la ingeniería industrial y

6. Illuminati, Adrio, "La productividad, su Significado a Nivel Macroeconómico y Métodos de Medida", *Revista de la Facultad de Contabilidad, Economía y Administración del L.T.L.S.L:M*, núm. 55; Monterrey, Nuevo León, 1962, pp. 221 a 227.

en fechas recientes por la administración. En todos estos campos del conocimiento, e igualmente en la gran mayoría de los estudios que se han realizado sobre la productividad, el enfoque con que se ha analizado a la misma ha sido eminentemente economicista, técnico u administrativo; se ha omitido el estudio de los aspectos sociales de la productividad, mismos que cobran una trascendental importancia si consideramos que es la distribución de los beneficios que origina la elevación de la productividad, la única forma mediante la cual puede implantarse y mejorarse; es decir, se requiere de la intervención participación y aceptación de los sujetos involucrados y esto se logra únicamente por medio de la distribución de los beneficios.

Hoy día, para las empresas es muy importante el aumento de la productividad, porque actualmente no pueden continuar existiendo si no mantienen un nivel aceptable y competitivo de productividad y calidad. Las empresas que 110 tienen éxito en este sentido corren el riesgo de estancarse y terminar en quiebra. Por tanto, la productividad constituye una medida que sirve a los empleadores y directores de una empresa a verificar la eficacia de la misma. Por otra parte, la productividad es actualmente el más importante de los factores con que se cuenta, 110 sólo para el éxito de las organizaciones y de los individuos, sino también para el desarrollo nacional en el aspecto económico y social.

En México, ebrápido aumento de la población, el incremento del endeudamiento y de la inflación, la pérdida del poder adquisitivo del salario, el desempleo y el subempleo, la disminución del precio de la exportación del petróleo, así como en general diversos fenómenos de tipo económico, hacen pensar inevitablemente en un futuro sombrío. Sin embargo, por más difícil que sea la situación actual no se debe dramatizar, ni caer en un excesivo pesimismo, una tarea fundamental de los profesionistas, es buscar alternativas y soluciones a los diversos problemas de nuestra sociedad; por nuestra parte, estamos seguros que un incremento de la productividad puede disminuir los efectos de esos problemas y en algunos casos revertirlos, al mismo tiempo que se promueve la causa del desarrollo social. Es decir, ante situaciones económicas adversas y sobre todo en los periodos de bajo crecimiento económico, el logro de una mayor productividad adquiere una mayor importancia y un sentido de urgencia.

La productividad cobra importancia a partir de los cambios que se generaron en el contexto económico mundial a partir de la década de los ochenta, ante los

cuales, las empresas de todo el mundo tuvieron la necesidad de revisar y reorganizar sus estructuras, esquemas y procesos de producción. Ante las fallas y los bajos niveles de eficacia detectados, se originó la tarea de introducir cambios para eliminar las deficiencias por medio de cambios en la organización del trabajo; terminó la etapa en que los procesos de producción se basaban en los principios de Tay lor y Ford, para dar paso al nuevo modelo de producción generado en la fábrica de automóviles japoneses Toyota. El **Toyotismo**, modelo de producción basado principalmente en la conformación de círculos de calidad y el establecimiento de metas de productividad, fue rápidamente adoptado por la mayoría de los países asiáticos y más de un autor atribuye al mismo el sorprendente desarrollo económico alcanzado a nivel m jero y macro en aquellas latitudes.<sup>7</sup>

En el caso de México, la adopción del neoliberalismo como política económica nacional, generó a partir de los primeros años de la década de los ochenta, cambios sustantivos en cuanto a la manera en que se desarrollan las relaciones de trabajo en las empresas. Tales cambios, pueden verse y entenderse como la evolución "natural", de los sistemas productivos, sin embargo no puede pasar inadvertido que inclusive estos cambios, han sido promovidos y dirigidos por el Estado y el sector empresarial, con la finalidad de poder adaptarse a las nuevas realidades económicas en que se ha insertado el país.

Una premisa fundamental que hemos considerado al desarrollar este trabajo, es que la productividad resulta benéfica y necesaria no sólo para la empresa, sino también para los trabajadores, siempre y cuando los beneficios que implícitamente conlleva el aumento de la productividad sean equitativamente repartidos, lo cual permitirá a la clase trabajadora elevar su nivel de vida; pero igual o más benéfica y necesaria es la productividad aún para toda la sociedad en su conjunto y para el desarrollo económico de la nación.

A continuación apuntaremos algunas consideraciones teóricas acerca de la productividad que resultan indispensables para la mejor comprensión del tema. El concepto más difundido sobre la productividad es la que la señala como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción de bienes o

7. Appelbauni, Eileen y Schettkat, Ronald, "El Empico y la Productividad en las Economías Industriales", Revista *Internacional del Trabajo*, vol. 114, núm. 4-5, Ginebra, Suiza, 1995,

servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así, la productividad se puede definir como el uso eficiente de recursos (trabajo, capital, tierra, materias primas, tecnología, energía, información, etc.), en la producción de bienes y servicios. Una productividad mayor significa la obtención de más con la misma cantidad de recursos, o el logro de una mayor producción en volumen y calidad con el mismo insumo.

La productividad también puede definirse como la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos. El tiempo es un buen denominador, ya que es una medida universal y está fuera del control humano. Así, cuanto menor tiempo lleve lograr el resultado más productivo es el sistema.

Independientemente del tipo de sistema de producción, la definición de productividad sigue siendo la misma. Por consiguiente, aunque la productividad puede significar cosas distintas para los diferentes autores e incluso para las diversas áreas del conocimiento, el concepto básico es siempre la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos.

A veces la productividad se considera como un uso más intensivo de recursos, como la mano de obra y las máquinas, que debería indicar de manera fidedigna el rendimiento o la eficacia, si se mide con precisión. Sin embargo, conviene separar la productividad de la intensidad del trabajo porque, si bien la productividad de la mano de obra refleja los resultados beneficiosos del trabajo, su intensidad significa un exceso de esfuerzo y no es, sino un incremento de trabajo, que en el mediano plazo resulta contraproducente y dañino para la salud de los trabajadores y de la empresa.<sup>8</sup>

La esencia del mejoramiento de la productividad es trabajar de manera más inteligente, no más dura. El mejoramiento real de la productividad no se consigue intensificando el trabajo; y aunque así fuera, un trabajo más duro da por resultado aumentos muy

reducidos de la productividad debido a las limitaciones físicas del ser humano.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promovido desde hace muchos años un criterio innovador en relación con la productividad, que se basa en la utilización eficaz y eficiente de todos los recursos: capital, materiales, energía, equipo, información, tecnología, tiempo y trabajo.<sup>9</sup>

Es necesario enfatizar y no dejar de reconocer la importancia de todos los factores que contribuyen al crecimiento de la productividad en el nivel macroeconómico. En esos factores se incluye el modelo económico del Estado y desde luego su política económica y social, los ciclos económicos y la competencia internacional (proceso de globalización), el medio ambiente natural y los cambios demográficos y estructurales.<sup>10</sup>

Se ha sugerido, y compartimos plenamente la idea, de que el aumento de la productividad, es resultado de una combinación de múltiples factores, entre los que cabe destacar la tecnología, la fuerza de trabajo, el método de trabajo, los cambios en la política económica y los ajustes estructurales. A la inversa, la disminución de los niveles generales de productividad, se dice, es el resultado de la disminución de alguno de estos factores.<sup>11</sup>

Así, la productividad es actualmente mucho más que la sola productividad del trabajo y debe tener en cuenta todos aquellos factores que pueden influir en su aumento o mejora (tecnología, materias primas, técnicas gerenciales, métodos de trabajo, capacitación de la mano de obra, estímulos salariales, etcétera).

Sin embargo, el proceso de fomento e implantación de la productividad no es sencillo, ya que se tienen que tratar de utilizar simultáneamente los recursos humanos y materiales o de capital, con mayor eficacia y en equilibrio. La implantación de nueva tecnología, la utilización de equipo moderno y el mejoramiento de los recursos humanos deben ir juntos; por consiguiente, conviene señalar que el mejoramiento de la productividad o el empleo más eficaz

8. Un estudio más amplio sobre los inconvenientes de intentar aumentar los niveles de productividad mediante el uso extensivo de la mano de obra lo podemos encontrar en el libro de Mario Ortega Olivares, titulado *Productividad y Fatiga Laboral*: editado por la UAM-Xochimilco, México, 1996. Obra en la cual se discuten a detalle diversas formas de incrementar la productividad mediante la sobreexplotación de la fuerza de trabajo; tales formas van desde la "cooperación simple" hasta el "fordismo" y se explica también su relación con la fatiga laboral. Con especial atención se analiza el "toyotismo", más como un sistema para controlar a los productores que como un modelo para el control de la calidad y el aumento de la productividad, pues al ejercer una constante vigilancia sobre el trabajador, al exigirle evitar errores y al exponerlo a las críticas de su equipo de trabajo, le genera tal fatiga que puede sufrir el "Karoshi"; término con el que se define la fatiga extrema debida al exceso de trabajo.

9. *Para impulsar esa idea, ha sido necesario para la OIT combatir algunos errores comunes acerca de la productividad. Estas consideraciones falsas en relación a la productividad, son expuestas detalladamente por Joseph Prokopenko, en la obra La Gestión de la Productividad. Manual Práctico, editado por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1989.*

10. *Bovles, Samuel. "Políticas Igualitarias que Incrementan la Productividad". Revista Internacional del Trabajo, volumen 114. núm. 4-5 (número especial), Ginebra, Suiza, 1995, p. 627 y sig.*

11. *Prokopenko, Joseph, La Gestión de la Productividad. Manual Práctico, editado por la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1989.*

de los recursos disponibles es la mejor manera y quizá la única, de promover el desarrollo, la equidad y la justicia social, fines principales del Estado, que son igualmente compartidos y pregonados por el Derecho Laboral.

Para muchas personas la productividad puede significar simplemente el uso eficaz de los recursos, pero como ya se apuntó, el mejoramiento de la productividad requiere conjunta y simultáneamente de la tecnología, de una mejor organización del trabajo y de la utilización inteligente de la mano de obra, pues sólo con la interacción de todos los factores podríamos llegar a la productividad total; de otra manera hablamos exclusivamente de la productividad del trabajo o de las máquinas.

Hablar de productividad total es sumamente importante, porque sólo considerada de esa forma, la productividad contribuye al desarrollo y perfeccionamiento de los recursos humanos y materiales en el sentido más amplio. Así,

La productividad total es el punto en que los conocimientos técnicos, los intereses humanos, la tecnología, la gestión y el medio ambiente social y empresarial convergen.<sup>12</sup>

El mejoramiento de la productividad en una empresa no debe partir de un modelo único; al contrario, más bien es un ejercicio que se debe particularizar y concretizar considerando los elementos internos y externos que involucran a la empresa. Esto quiere decir que no hay un sólo modelo, plan, programa o técnica que funcione de manera general en cualquier empresa para promover e impulsar una mejora en la productividad, sino que para desarrollar esa tarea se requiere precisamente de realizar un estudio particular de la situación interna y externa de la empresa.

Como ya apuntamos, el mejoramiento de la productividad se ha convertido en un objetivo importante de muchas empresas, en México, como en todo el mundo, ha aumentado el número de las que ya están lanzando programas de mejoramiento de la productividad. Los programas de mejoramiento de la productividad tienen varias dimensiones, escalas o metas e incluso nombres o denominaciones distintas. Más independientemente de la denominación que se les dé, estos programas representan una metodología

de asesoramiento, planificación y trabajo para introducir cambios positivos en las actividades de la empresa.

Abramson los define de la manera siguiente:

La programación para la mejora de la productividad es un esfuerzo global del sistema que involucra a la gerencia de la empresa y a los trabajadores con el objetivo de aumentar la efectividad general y la salud de la organización, además de contribuir al logro de objetivos y metas específicos de la organización por medio de intervenciones planificadas en la estructura y los procesos de la organización, empleando las ciencias del comportamiento y de la gestión empresarial, así como de otros conocimientos pertinentes.<sup>13</sup>

El objetivo más general de los programas de implantación y mejora de la productividad consiste en establecer un vínculo entre la forma en que se realizan las tareas humanas de la empresa, los medios a través de los cuales se puede mejorar el rendimiento de la organización por medio de cambios en las diversas áreas o factores (incluidos los recursos humanos, tecnológicos y de capital) y un sistema adecuado de medición de los resultados para distribuir los beneficios de la productividad.

En palabras de Óscar Vera Ferrer,

La implantación de un programa de mejoramiento de la productividad en una empresa es el resultado de la eficacia en la gestión, lo que equivale a decir, de una buena administración. Debe ser un objetivo y una responsabilidad primordial de la dirección aumentar la productividad y mantener su crecimiento. La creación de las condiciones para alcanzar un rendimiento más alto es la esencia de la función de la dirección de la empresa con relación a la productividad.<sup>14</sup>

El mejoramiento de la productividad es un proceso de cambio; por tanto, para mejorar la productividad, es necesario enfrentar el cambio, lo que significa: motivar, inducir y generar el cambio. En ocasiones, el cambio se tiene que provocar a pesar de encontrar resistencia o desganado. El sector patronal y los directores de las empresas no deben dudar poner en

12. *Ibidem*, p. 3.

13. Abramson, Robert, *Programación para la Mejora del Rendimiento de las Empresas. Guía para Gerentes y Consultores*. OIT, Ginebra, Suiza, 1983, p. 17.

14. Véase Ferrer, Óscar. Tendencias de la Productividad en México: la Concepción de las Empresas. *Revista Comercio Exterior*, vol. 43, núm. 11. México, noviembre, 1993, p. 1052.

marcha esos cambios, sirviéndose de su facultad de decisión y mando. Esto no significa que estemos proponiendo un estilo de dirección totalmente autoritario, pero es importante reconocer que tampoco existe un proceso de cambio con relación a la productividad totalmente espontáneo y democrático. Lo que sí es necesario aclarar, es que un estilo de dirección que rechazara completamente la intervención de los valores humanos en el cambio, no sería eficaz.

En un programa de implantación o mejoramiento de la productividad es fundamental obtener la plena aceptación de los recursos humanos a los cambios. Hoy día, en todo el mundo se reconoce, que se pueden obtener los beneficios de una mayor productividad con la participación esencial de los recursos humanos. Etelberto Ortiz Cruz, un prestigiado economista mexicano, ha señalado que:

**La estrategia más importante para mejorar la productividad en las empresas se basa en el hecho de que la productividad humana, está determinada por las actitudes de todas las personas que trabajan en la empresa.<sup>15</sup>**

En consecuencia, para mejorar el rendimiento del trabajo es preciso mejorar las actitudes hacia el trabajo.

No existe, ni siquiera en el plano teórico, una manera única y perfecta de medir y de recompensar la productividad. Sin embargo, podemos señalar que echar a andar un plan de incentivos grupales es mejor e inclusive más fácil; idealmente debe estar apoyado por programas de capacitación, sensibilización y participación de los trabajadores; los programas de calidad total son para las empresas, una técnica que coadyuva y facilita la implantación de planes y programas de aumento de la productividad. Estos programas refuerzan la misión organizacional de atender en primer lugar a los clientes o usuarios, además, si están bien llevados se corrigen los errores del proceso de producción y se fomenta el trabajo en equipo, que son las bases a partir de las cuales se aumenta la productividad.

Es preciso señalar por otra parte, que ésta es la teoría, pero la práctica resulta mucho más difícil; ya que los recursos humanos a diferencia de otros recursos tienen una voluntad propia; una voluntad basada en valores individuales y colec

15. Ortiz, Cruz Etelberto. "El Cambio Estructural en México y las Empresas Pequeñas y Medianas", Revista *Comercio Exterior*, volumen 47, núm. 1, México, enero de 1997, pp. 33 y 34.

tivos, en prejuicios históricos y en la cultura. En realidad

**la respuesta del factor humano de la empresa ante un programa de implantación o mejoramiento de la productividad, viene determinada por todo un conjunto de normas de comportamiento,"**

aquí radica la importancia de los incentivos monetarios (bonos de productividad) que más adelante analizaremos.

Un elemento trascendental en los programa de implantación o mejoramiento de la productividad es la calidad de la mano de obra, su capacitación, condiciones de trabajo y de vida; sólo hasta últimas fechas, dentro del ámbito laboral mexicano, los diversos sectores han empezado a admitir que la productividad suele y debe llevar aparejado el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador. Es impensable hablar de aumentos de productividad en todos los niveles, si no se contempla conjuntamente el incremento de los salarios.

La aceptación, en primer lugar y posteriormente la participación de los trabajadores en la elaboración y la aplicación de un programa de mejora o aumento de la productividad es fundamental; para ello hace falta un cambio en la forma en que se percibe al trabajo dentro de nuestra sociedad. Compartimos plenamente la idea de que en nuestro país hace falta una actitud diferente respecto de la forma en que se concibe y desarrolla el trabajo (profunda tristeza causa entre quienes tratamos de estudiar los temas laborales, el escuchar frases coloquiales tales como: "yo hago como que trabajo y mi patrón hace como que me paga", afortunadamente sabemos que aberrantes posiciones como la anterior son cada vez menos y que la sociedad y los trabajadores mexicanos asumimos cada día con mayor determinación y compromiso nuestro papel respecto a las exigencias que los nuevos tiempos plantean.

En México el cambio cultural está en proceso de gestación, lo están generando y ampliando trabajadores, empresarios y gobierno en conjunto.<sup>17</sup>

16. Sánchez, Baylón Tomas, "La Flexibilidad de las Normas y los Vicios de la Cultura", Revista *El Foro*, 8a, época, tomo III, núm. 2, México, 1990, pp. 195 a 197.

17. Respecto de estos cambios de actitud en cuanto a el trabajo, es importante señalar que en 1996 organizaciones empresariales y sindicales firmaron un documento llamado Principios para la Nueva Cultura Laboral, con el objetivo de "procurar condiciones

La productividad es nueva para la mayor parte de los trabajadores y sus sindicatos; sin embargo, ello no debe implicar un rechazo sistemático o una apatía en la implantación de la misma, la productividad no significa trabajar más, sino trabajar mejor; la participación de los trabajadores y de sus representaciones en la mejora de la productividad es fundamental, puesto que son los trabajadores mismos quienes contribuyen finalmente a los aumentos de productividad y por tanto deben beneficiarse de ellos. Los trabajadores y los sindicatos están comenzando a reconocer que el principal factor de desarrollo económico y del aumento de sus ingresos, es precisamente el mejoramiento de la productividad.

La única forma de lograr efectiva y ampliamente la instalación de la productividad en el ámbito laboral mexicano, es a través de la cooperación de los trabajadores, de compartir con ellos las ganancias resultantes de los aumentos o las mejoras en la productividad. La existencia de un vínculo directo y perceptible entre las ganancias individuales o colectivas y el mejoramiento de la productividad es muy importante, porque los trabajadores quieren ver que sus esfuerzos les producen beneficios tangibles, aquí radica la importancia de los bonos por productividad.

El Gobierno mexicano ha sido el principal promotor de la implantación de la productividad en el ámbito laboral mexicano, lo ha hecho a través de diversas actividades, que van desde compromisos políticos, hasta acciones muy concretas dentro de la esfera de la administración pública a favor de la productividad.

En los hechos, la forma en que se ha insertado la productividad, en el ámbito laboral mexicano fue en un primer momento mediante la figura conocida técnicamente con el nombre de concertación social. Comúnmente llamados "Pactos o Acuerdos"; empiezan a celebrarse entre los diversos sectores (gobierno, empresarios y trabajadores), acuerdos con finalidades diversas y generosas, cuando menos en el discurso; por medio de los cuales se busca la implantación de una cultura de productividad en las relaciones laborales de nuestro país.

Es en los pactos donde la productividad ha encontrado un desarrollo más amplio. Sin embargo, todos estos compromisos políticos, tanto el Pacto de Soli

dad Económica (PSE), el Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE), el Pacto para la Estabilidad la Competitividad y el Empleo (PECE), y los Acuerdos Nacionales para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPC), son expresiones parciales y retardadas (supuestamente para atacar sólo el proceso inflacionario y promover la productividad) del real pacto político establecido en 1982; aquél que marca el comienzo del ocaso definitivo del Estado de Bienestar y la adopción de un modelo económico neoliberal a la mexicana. Los resultados de estos pactos muestran la intención indiscutible del Gobierno por preparar la modernización de la estructura económica y productiva. Sin embargo, y aunque institucionalmente se sostenga lo contrario, los pactos en sus diversas fases, responden fielmente a la lógica y las necesidades planteadas en la coyuntura económica de 1982; no han logrado el objetivo de recuperar el poder adquisitivo del salario y solamente en parte han logrado impulsar la productividad y controlar la inflación.

La firma de estos diversos pactos, dio lugar a que dentro de cada centro de trabajo, con el apoyo de los sindicatos o los trabajadores 110 sindicales, se concertaran programas específicos y medidas para promover el incremento sostenido de la productividad (C011- venios de productividad). Una de las funciones principales de la etapa denominada pactismo, fue establecer que las revisiones contractuales y salariales se resolvieran dentro de la tasa inflacionaria, estableciendo con ello topes a los aumentos salariales. Es decir, los pactos fueron una medida que permitió controlar la inflación a través de limitar los incrementos salariales, promoviendo que estos se otorgaran únicamente en la medida que se aumentara la productividad.

Una vez que se toma conciencia de la importancia de la mejora o el aumento de la productividad en las empresas y se asume el compromiso tanto de patrones como de trabajadores para incrementarla, es común que en las empresas se celebren convenios de productividad. Los convenios de productividad son la formalización por escrito del consenso entre los trabajadores y el patrón de un centro de trabajo, empresa o grupos de empresas, realizado con flexibilidad y adaptación a las circunstancias concretas de la fuente de empleo, en virtud del cual ambas partes se comprometen a impulsar la elevación de la productividad mediante el cumplimiento de sus respectivas responsabilidades, obteniéndose a cambio de la consecución de las metas fijadas, un incentivo económico en favor del trabajador, mayor

*laborales adecuadas a los requerimientos de los nuevos tiempos", mediante la elevación de la productividad, la competitividad, una remuneración justa, la promoción del equilibrio armónico entre los factores de la producción, el estímulo al esfuerzo individual y de grupo en el seno de la empresa y la paz social.*

competitividad, rentabilidad y ganancias para la empresa, y productos de mayor calidad para los consumidores.

En México, actualmente, cada vez son más las empresas que están celebrando convenios de productividad, diseñando programas de aumento y mejora de la productividad y modificando sus sistemas de remuneración al trabajo, otorgando adicionalmente a los salarios base, bonos por productividad, lo que equivale realmente a una remuneración por rendimiento.

Idealmente, la inclusión de la productividad en el ámbito laboral mexicano es totalmente deseable y benéfica, ya que el mejoramiento de la productividad produce aumentos directos en los niveles de vida, cuando la distribución de los beneficios de la productividad se efectúa conforme a la contribución en su generación.

Para alcanzar el adecuado equilibrio entre el aumento de la productividad y la distribución de los beneficios que con ella se generen, se debe contar con un buen sistema de medición de la productividad. Desde el punto de vista jurídico laboral, el aspecto más importante hasta ahora, con relación a la productividad como elemento de análisis, radica en los criterios que deben utilizarse en relación con la medición y retribución de la misma; sobre todo que estos criterios no se encuentran regulados jurídicamente. Al respecto el profesor Carlos Reynoso Castillo ha planteado que

**Medir la productividad es el problema central, mismo que jurídicamente no cuenta ahora con una regulación clara y el tema adquiere una gran relevancia si se tiene en cuenta que la medición de la productividad será la base a partir de la cual se otorgue y determine el monto de los bonos por productividad.<sup>18</sup>**

La forma que se ha implementado en nuestro país para la distribución de los beneficios de la productividad con respecto a los trabajadores, son como ya se ha señalado, los llamados "bonos de productividad". Derivados de los convenios de productividad celebrados en las empresas, los bonos son incentivos económicos orientados a favorecer el esfuerzo de los trabajadores hacia el aumento de la productividad y el cuidado de los recursos y bienes de la empresa. Dichos bonos se han utilizado como

mecanismos para estimular la productividad y se han traducido en el pago de porcentajes monetarios sobre el salario con una periodicidad determinada, el pago de los bonos por productividad se condiciona a que efectivamente se cumplan ciertas metas de producción establecidas en un periodo determinado, de conformidad con lo dispuesto en los convenios de productividad, firmados por la empresa con los trabajadores.

Según información que proporciona la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de su Dirección General de Capacitación y Productividad (DGCP); el convenio de productividad debe ser elaborado por una comisión mixta conformada al interior de la empresa con base en un diagnóstico de la situación interna y externa de la empresa; aprobado por las partes debe depositarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, federal o local, según el carácter de la empresa. Al convenio se anexan los documentos acreditativos de la personalidad de las partes, y si los trabajadores no forman parte de una organización sindical se anexa una lista con todos los nombres y firmas de los trabajadores. Las autoridades laborales fundan la necesidad de que se deposite este convenio en los artículos 33 en relación con el 987 de la Ley Federal del Trabajo; pero en desmentido de esta posición, si interpretamos en conjunto ambos preceptos, nos percatamos de que otorgan un derecho y no una obligación a las partes para llevar el convenio ante la Junta.

Respecto de la instrumentación y aplicación práctica de estos convenios, podemos señalar que la **STPS**, por conducto de su **DGCP**, es la autoridad encargada de impulsar, asesorar y supervisar la instrumentación de los convenios de productividad. La **STPS** ha pretendido encontrar el apoyo y fundamento legal para los convenios de productividad en el artículo 123, fracción XIII del apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (**CPBUM**) y en el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo (**LFT**). Sin embargo, de la interpretación y análisis de ambos preceptos, se constata claramente la inconsistencia de esta pretensión, pues ambas disposiciones se refieren fundamentalmente a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, sólo de manera indirecta el precepto contenido en la legislación reglamentaria (**LFT**) se refiere a la productividad. Para mayor claridad y por la importancia que revisten actualmente estos dos preceptos los transcribimos:

Artículo 123 fracción XIII (CPI-UM): Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a propor-

18. Reynoso, Castillo Carlos, "Un Enfoque Jurídico de la Productividad", Revista *Laboral*, núm. 25, México, octubre de 1994.

cionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación. Artículo 153-A de la (LFT): Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y **productividad**, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Del texto de estas dos disposiciones legales, se desprende claramente, que esta obligación está vinculada a la capacitación y el adiestramiento, que deberán orientarse conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o los representantes de los trabajadores cuando no hay sindicato, más de ninguna manera establecen obligación alguna de celebrar convenios de productividad en las empresas.

En nuestro país, se ha querido ver a la capacitación como la protagonista de la productividad en las empresas, olvidando o ignorando los otros factores, que igualmente destacados, intervienen en la mejora y/o el aumento de la productividad. Es un hecho que la capacitación juega un papel muy importante en el logro de la productividad; pero nos engañaríamos al asumir que por sí misma y en forma aislada la capacitación sea el único o el factor más importante en la productividad.

Si los trabajadores no están debidamente capacitados, es difícil que contribuyan a la productividad y su capacidad para participar aumentará sólo con un aumento de su instrucción. Los trabajadores, al igual que sus representantes sindicales, deben tener un adecuado conocimiento de los conceptos de la productividad y de su importancia, del trabajo en equipo, de las actitudes positivas, de la creatividad y de la conciencia respecto a la productividad. Los trabajadores deben comprender las metas y las medidas en favor del rendimiento. Los trabajadores y sus supervisores deben disponer por lo menos de una o dos semanas de orientación y capacitación en relación con la importancia y la productividad, su medición y sus beneficios.

La capacitación juega un papel muy importante en el logro de una mayor productividad, lo tanto debe gozar del pleno respaldo y aceptación de la dirección de la empresa y de los trabajadores, amén de ser una obligación legal. Sólo después de una instrucción, ca

pacitación y perfeccionamiento adecuados puede una persona pasar a ser un recurso valioso en el aumento de la productividad. Por consiguiente, la eficacia de los programas de productividad depende de la calidad de la mano de obra y de su voluntad de contribuir a mejorar la productividad. No es nuestro cometido entrar aquí en detalles sobre el diseño y la política de los programas de capacitación y adiestramiento; éste es un tema especial para el que se dispone de varias buenas guías y libros.

Los convenios de productividad no encuentran en nuestra legislación laboral fundamento legal expreso, por más "malabarismos" interpretativos que en este aspecto hagan las autoridades. Lo anterior no debe llevarnos a concluir que los convenios y bonos de productividad son necesariamente violatorios de **laCPEUM** y de la **LFT**, pues en la medida que los mismos no se celebren en violación de los derechos constitucionales, legales y contractuales de los trabajadores y representen un beneficio para los mismos, nos encontraremos dentro del marco de **la** legalidad.

La reforma constitucional y de la **LFT** es indispensable para subsanar esta carencia. Asimismo, de lo dicho en el punto precedente, se desprende que la celebración de convenios de productividad, con los bonos respectivos, carecen de obligatoriedad tanto para los trabajadores como para los patrones por no existir precepto legal que los establezca como obligatorios.

Impedidas legalmente, las autoridades laborales en la práctica, lo que han estado haciendo es no obligar, sino simplemente "recomendar" la celebración de los convenios. Sin embargo, a la fecha las autoridades laborales intentan transformar la recomendación en obligación, lo cual es totalmente inconstitucional, mientras no se realicen las reformas legales conducentes.

Cabe anotar aquí, que si bien actualmente no contamos con un marco jurídico que regule de manera integral y suficiente las cuestiones implicadas por la productividad, en las iniciativas y proyectos de reforma a la **LFT** presentadas por algunos institutos políticos, este tema cuenta ya con un marco jurídico amplio, con lo cual queda manifiesta aún más la importancia actual que ha cobrado la productividad en las cuestiones laborales. Incluir el tema de la productividad en la ley sería lo más adecuado, sobre todo para responder a ciertas interrogantes que hoy día se plantean en la práctica.

No pasa inadvertido que en la práctica<sup>^</sup> las Juntas de Conciliación y Arbitraje, igualmente presionan a los fac-

tores de la producción para que cuando se va a depositar un contrato colectivo de trabajo, conjuntamente se deposite el convenio de productividad ante ellas. Según la autoridad, esto da más formalidad y seguridad a las partes para su cumplimiento. Sin embargo, no hay precepto legal alguno que dé base a dicha exigencia. Las autoridades laborales, recomiendan que el convenio de productividad con los bonos económicos respectivos se integren al clausurado de los contratos colectivos. Todo ello por los efectos jurídicos, que cobran tales convenios, al incluirse dentro de los contratos colectivos de trabajo, ya que ante la carencia de normas expresas que den apoyo a los convenios, su consagración en los contratos hace que cobren plena e indubitable fuerza legal y con ello los trabajadores y patrones podrán exigir su cumplimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Hasta hoy, la productividad ha implicado en el plano legal, principalmente dos aspectos: la capacitación y los salarios; respecto a la primera implicación se plantean por una parte, las consecuencias jurídicas de incumplir la obligación patronal de otorgar capacitación y por otra, las consecuencias laborales para el trabajador de negarse a asistir a los cursos de capacitación y adiestramientos; respecto a la implicación salarial las cuestiones son más variadas, no sólo en cuanto a la integración o no del bono por productividad al salario integrado o al salario base de cotización; sino en general a la obligatoriedad de los compromisos derivados de los convenios de productividad (cumplir con las metas y otorgar el bono); la instrumentación de dichos bonos de productividad ha sido encomendada como ya señalamos, a las comisiones mixtas creadas al interior de la empresa, las cuales aparecen como las instancias reguladoras de la productividad y como el ente principal en la determinación de los criterios de medición de la productividad y de la calidad.

En materia de salarios ha habido una importante discusión en torno a la posibilidad de modificar el sistema de fijación y pago del salario previsto en la ley, sugiriendo que pueda adoptarse un sistema que permita el pago por horas, así como la posibilidad de retribuir a los trabajadores en función de la eficiencia de su trabajo y su productividad. Tal posibilidad nos parece conveniente y adecuada, sin embargo vale la pena insistir en la necesidad de que la ley solucione, por la vía de una reforma el recurrente problema de saber en qué casos los premios y estímulos por productividad forman o no parte del salario, toda vez que la actual regulación de salario integrado

**del artículo 84 de la LFT es muy genérica y no contempla situaciones variables.**

La inclusión de las nuevas modalidades de pago, teniendo como base, por ejemplo, a la productividad, es deseable en la medida en que, como en el caso de las nuevas modalidades de contratación, se contemplen si hay mecanismos compensatorios que permitan al trabajador acceder a otros derechos que se verían afectados con este tipo de pagos.

El salario es en la relación de trabajo, la principal contraprestación, que debe ser satisfecha por el empleador al trabajador a cambio de la actividad desarrollada por éste. Para la legislación mexicana el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo (artículo 82 de la LFT). Según nuestra ley, el salario comprende los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, más el importe de cualquier gratificación, percepciones, primas, comisiones o cualquier cantidad entregada al trabajador a cambio del trabajo desempeñado (artículo 84 de la LFT). No existe, por tanto, un método fijo de salario, en lo cual resulta más avanzada la concepción mexicana, que toma en cuenta el mayor número de probables accesorios económicos, sin embargo no se contemplan las situaciones variables.

Actualmente en varias empresas, a los trabajadores a parte del salario base, nominal o contractual que se les entrega periódicamente, su salario se está viendo incrementado por concepto de pagos por productividad; lo trascendente aquí desde el punto de vista jurídico, es saber y determinar si en un momento dado los pagos por productividad forman o no parte del salario integrado para los efectos legales a que da lugar este concepto. A este respecto sólo existe un precedente en los criterios de interpretación judicial emitido por los Tribunales Colegiados de Circuito, cuyo rubro indica: "SALARIO. CASO EN QUE EL INCENTIVO POR EFICACIA Y PRODUCTIVIDAD LO INTEGRA", que textualmente dice: Del análisis del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que es irrelevante el nombre que se le dé a una prestación para determinar si forma o no parte del salario. Lo que realmente importa es que se entregue al actor por su trabajo. Además, que dicha prestación sea periódica, porque una de carácter ocasional no puede crear obligación al patrón. Así las cosas, al haberse acreditado que la cantidad adicional que se entregó al actor fue por su trabajo y que ésta tiene el carácter de periódica, es de concluirse que sí integra parte de su salario y, por ello, la Junta res-

la Junta responsable obró incorrectamente al no considerarlo así. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Creemos que es una interpretación que no favorece a los trabajadores y por tanto esperemos que no se constituya en un criterio firme de interpretación judicial obligatorio. Como vemos, esta ejecutoria condiciona la integración de esta prestación al salario integrado para los efectos en que éste tiene lugar, a una característica de permanencia; es decir, que se entregue al trabajador constante e ininterrumpida, pues sólo de esa forma los pagos por productividad serán considerados en la determinación del salario a efectos de indemnizaciones. Cabe apuntar que actualmente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se desarrollan litigios, que se centran fundamentalmente en determinar qué conceptos sí forman parte y cuáles no del salario integrado, entre ellos el del bono por productividad.

Las empresas, hábilmente se cuidan mucho de no configurar en esta prestación, esa permanencia que la autoridad jurisdiccional laboral exige, es evidente que sólo las empresas saben qué trabajadores están próximos a ser rescindidos de su relación de trabajo; a este tipo de trabajadores, en sus últimos cobros simplemente ya no se les hace entrega de los pagos por productividad y con ello está salvada esta situación para la empresa, por lo cual el trabajador al demandar, lo tendrá que hacer con un salario menor al que realmente estaba recibiendo, lo cual nos parece desde luego, que no es lo más justo.

Es igualmente importante señalar que muchos patrones piensan que mientras no se cambien algunos aspectos de la LFT para poder separar a los trabajadores que no cumplan con los estándares requeridos, tanto de calidad como de volumen, permanecerán en la empresa trabajadores con baja productividad, afectando a los demás. Sin embargo, no se puede soslayar que una modificación así podría ser un arma de doble filo, pues muchos patrones verían una oportunidad para dejar de pagar liquidaciones conforme a la ley a obreros que han dejado parte de sus vidas al servicio de la empresa, incrementado las filas de los desempleados y con pocas posibilidades de recontratación.

El sector patronal ha señalado que como la legislación actual no establece como causal de rescisión el incumplimiento del estándar de producción, las

empresas tienen que seguir manteniendo en sus filas y en ocasiones otorgar el mismo salario a personas que inclusive en el mismo puesto y desempeñando las mismas funciones, trabajan menos que otras; por lo que un trabajador productivo gana igual que otro que no lo es.

De nuestra parte creemos que, incrementar los salarios sólo con base en incrementos de la producción puede llevar a que el trabajador se preocupe únicamente por una mayor cantidad, ya que ésta determinará su paga, pero puede ser a costa de descuidar la calidad de lo que produce. Asimismo, es conveniente que la discusión en torno a la elevación de la productividad no se limite a los aspectos salariales de la misma sino que abarque otros elementos que la influyen, como son: la capacitación y el adiestramiento, la colaboración en la empresa, el diseño de programas de implementación y mejoramiento, mecanismos de seguimiento, medición y valoración.

Es un hecho inobjetable que los sistemas de pago tradicionales, basados en un sueldo base más prestaciones, resultan inoperantes en los países que han decidido incorporarse a la globalización de la economía. Sin embargo, cambiar el sistema abruptamente resultará imposible para muchas empresas y sumamente amenazante si se pretende que se negocie con una comisión mixta, ya que si se maneja como una lucha obrero-patronal puede resultar contraproducente al efecto buscado, como ocurrió con el reparto de utilidades.

El reparto de utilidades se manejó como una conquista de los trabajadores, una obligación patronal y el mismo Congreso del Trabajo hace publicidad para que el trabajador exija ese derecho. No estamos en contra de ese beneficio sino en que se ha enfrentado a los trabajadores y patrones. En lugar de que el Congreso del Trabajo lo exija, desde mi punto de vista, hubiera tenido mejor efecto si se sensibiliza al obrero en que el incremento de su esfuerzo, a la larga le beneficia a él, a su empresa y al país.

Asimismo, el reparto de utilidades legal, en nuestro país, no funcionó como promotor de productividad porque no se basó en una dirección participativa y en la capacitación. Además, el cobro deja de tener efecto de incentivo por el plazo tan amplio del pago (más de un año), mientras que la naturaleza humana dicta que vivamos al corto plazo.