

JORGE JIMÉNEZ ALONSO*

SALARIO Y PRODUCTIVIDAD

SUMARIO: *Introducción. 1. Concepto jurídico de salario. 2. Concepto económico. 3. Concepto moral. 4. Concepto social. 5. Sus características. 6. La productividad. 7. El costo humano de la organización científica del trabajo. 8. El costo humano de la reconversión. 9. El salario, su fijación y sus políticas. 10. Conclusiones.*

Introducción

Fue profesionalmente, tan fuerte su presencia, que hasta la fecha sigue influyendo en mi vida profesional. Mi Maestro José María Cajica Camacho, fue, el Maestro que siempre soñé tener; un amigo, un conductor, un guía, un consejero, y mi educador; todo ello lo compaginó y lo representó el Maestro. Lo conocí por vez primera, en el mes de enero de 1962, cuando iniciaba balbuceante mis primeros pasos en la Escuela de Derecho de la hoy Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, cómo recuerdo aquella mañana en que me le acerqué después de haber escuchado su primera clase, y le dije «Quiero ser su amigo», para esos inicios, prácticamente esto constituía una verdadera osadía, pero había algo en él que me empujaba a trascender más allá de la cátedra universitaria. Nuestra relación académica estudiantil se prolongó de hecho, en toda mi carrera, aun cuando fue mi Maestro en «Obligaciones» y «Contratos», clases magistrales que a todos nos alimentaban y nos conmovían; Ripert, Marty, Josserand, y su primer autor francés traducido al español según sé cuando era estudiante, Marcel Planiol, fueron los pensadores y sus contextos que el Maestro Cajica nos hizo aprender y admirar.

* Académico de número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social. Académico de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.

En mi ejercicio profesional tomé por el sendero del Derecho Social, mi inquietud por ello se vio reflejada en mi vocación por el ejercicio del Derecho del Trabajo, y nuevamente el Maestro, quien ante mi decisión, me dijo: «entonces eres mi enemigo» y riéndose habló con otro inolvidable Maestro que por aquel tiempo era el Director de la Escuela de Derecho, Gustavo Hernández Sarmiento y le pidió la clase del Derecho del Trabajo primer curso para mí. Puede decirse que esa decisión y ese hecho, marcaron el inicio de mi trayectoria profesional como Abogado Laboralista, la cual se ha prolongado tanto en la docencia como en el ejercicio profesional por treinta y cuatro años consecutivos.

Un sinfín de actuaciones universitarias, convivencias sociales y hasta políticas acrecentaron nuestra amistad y la veneración que por él yo sentía. Cuando tenía alguna aflicción personal o profesional, sin pensarlo acudía al Maestro y siempre encontré en él, el bálsamo redentor que restañó mis heridas. Podría en forma prolífica seguir relatando nuestras vivencias, pero esto me llevaría de hecho, todo el libro; en consecuencia y por respeto, a las demás colaboraciones, hoy lo dejaré interrumpido hasta aquí; en otra ocasión y en otro tiempo, continuaré con mis relatos, sobre este inolvidable Maestro que marcó indefectiblemente una huella en mi existencia. Básteme decir que fui el último de sus alumnos que fungió como Secretario Técnico de su «hijo adoptivo», el *Fondo para el pago de la reparación del daño y protección de las víctimas de los delitos* (que por cierto, aún en vida del Maestro desapareció injustamente, al ser asignado a la Procuraduría del Estado, diluyendo en ello su eficacia y su alcance, como la segunda institución, en tiempo, a nivel de toda la República —la primera fue en Tlaxcala y también visionada y estructurada por el Maestro José María Cajica Camacho— que efectivamente y sin demagogia alguna, pero lo más importante sin gasto para el Estado, ayudó y apoyó a las víctimas de los delitos); así como también fui el alumno escogido por la familia, para pronunciar la oración fúnebre en su sepelio.

Al igual que lo dije entonces, donde quiera que se encuentre, lo abrazo con emoción y conjuntando los corazones, en un diástole y sístole de amor, de veneración y de respeto, ofrezco continuar testimoniando su ejemplo para que, por lo menos las nuevas generaciones, que ya no tienen el alimento de su docta enseñanza, conozcan de su trayectoria y verdad.

Respetuosamente.

«El mundo lo gobernará siempre el egoísmo del propio interés. No debemos intentar impedirlo; sólo hemos de procurar que el egoísmo de los sinvergüenzas coincida un poco más con el de las personas decentes.»

Jaime Butler

1. Concepto jurídico de salario

Menéndez Pidal afirma que «para formular el concepto legal del salario, habremos de atenernos a los preceptos legislativos del Derecho Positivo, pero, además de lo expuesto anteriormente, se debe tener en cuenta, que el fenómeno salario, es un fenómeno humano, que puede también ser controlado por medios estadísticos, siempre que la estadística se ponga al servicio de la moral, atendiendo a que en el sistema de trabajo por medio del salario han de entrar en su función, el espíritu de colaboración de una o varias personas y aun de la Autoridad Pública».

La legislación española definió al salario como la totalidad de los beneficios que obtiene el trabajador por sus servicios u obras, no sólo lo que recibe en metálico o en especie, como retribución directa o inmediata de su labor, sino también, las indemnizaciones de espera, impedimentos, interrupciones de trabajo, casa habitación, agua, luz, manutención y otros semejantes, cuando los recibe por razón o en virtud del trabajo prestado. Esto, más que un concepto, resulta ser una enumeración de prestaciones, parecida a la concepción legal de nuestro artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, que nos describe al llamado salario integral.

Para Ludovico Barassi, el salario es «la contraprestación intercambiada con la prestación fundamental del trabajo y que imprime así a la relación contractual completa, el carácter de relación a título oneroso».

Cabalmente afirma que: «en la doctrina laboral, el salario es la retribución del trabajador, la que el hombre percibe por su trabajo»; y agrega: «el salario se considera principalmente como el equivalente del trabajo para el trabajador y compensador de la producción, del servicio recibido o actividad desarrollada, en cuanto al patrono o empresario que los abona. Ahora bien, no cabe decir que el salario es el precio del trabajo, sin equiparar el contrato de trabajo con el de la compraventa. El de trabajo es un contrato a título oneroso y además sinalagmático; ya que ambas partes aspiran a obtener ventaja y las dos se encuentran recíprocamente obligadas. El abono del salario es, por añadidura, la obligación fundamental que contrae el patrono; la de retribuirle al trabajador la prestación de servicios que éste realiza en beneficio de aquél. Si, desde este punto de vista, el salario es la remuneración que recibe el trabajador, desde otro ángulo jurídico, no significa más que la contraprestación del empresario respecto al trabajador

por causa del contrato de trabajo». El propio Barassi nos da en suma, las diversas concepciones que se tienen, jurídicamente, sobre el salario: «a) el salario no es más que el precio del trabajo; b) es el medio de sustento del trabajador; c) es la parte reservada al trabajador sobre el capital del empresario, distinta del capital técnico y anticipado por este último sobre el resultado de la venta del producto; anticipo (descuento) posible por el ahorro acumulado por el empresario; d) es la compensación equitativa del trabajo».

Francisco de Ferrari nos dice que «el salario es, o tiende a ser, en nuestros días, una retribución *forfait* que el trabajador recibe, ya sea por la prestación de un servicio o por el simple hecho de permanecer a la orden de un empleador».

Considero que la diferencia que existe entre estas definiciones, radica como se ve, en la importancia, que considera a ciertos aspectos de la retribución del trabajador, y a la concepción que se tenga de la naturaleza de la relación laboral.

En efecto, si el salario se entiende como una contraprestación al trabajo realizado, por inferencia lógica se deduce que cuando no se realice el servicio por el trabajador, éste no percibirá el salario, y en consecuencia desaparece la relación laboral; lo que es improcedente, ya que asista o no al trabajo, lo realice o no el trabajador, la relación laboral subsiste y en consecuencia se ejercen todos los derechos y las obligaciones inherentes, entre otras, la de causarse el salario. Es el caso de las vacaciones, de los permisos económicos, de las incapacidades; no existe prestación de trabajo, pero el salario sí se causa; en consecuencia, el salario obedece no a una contraprestación, sino más bien, a una obligación que surge de la relación laboral.

2. Concepto económico

A. *Sistema liberal*.—El salario lo determina la oferta y la demanda, considerándose al trabajo como una mercancía que puede conducir a la miseria del trabajador; es conocida en este aspecto la ley de bronce, cuando afirmó que el salario coincidía con las cantidades precisas para la manutención y reproducción del obrero.

B. *Tesis del capital*.—En esta doctrina se considera al trabajo como un verdadero capital, y por consiguiente el salario es el interés legítimo del mismo.

C. *Tesis marxista*.—¿Qué es el salario? ¿Cómo se determina? Si preguntamos a los obreros qué salario perciben nos contestarán: «Mi burgués me

paga un marco por la jornada de trabajo»; el otro, «yo recibo dos marcos», etc. Según las distintas ramas de trabajo a que pertenezcan, nos indicarán las distintas cantidades de dinero que los burgueses respectivos les pagan por la ejecución de una tarea determinada...

Pero, pese a la diferencia de datos, todos coinciden en un punto: el salario es la cantidad de dinero que el capitalista paga por un determinado tiempo de trabajo, o por la ejecución de una tarea determinada. Por tanto, diríase que el capitalista compra con dinero el trabajo de los obreros. Éstos le venden por dinero su trabajo. Pero esto no es más que la apariencia. Lo que en realidad venden los obreros al capitalista por dinero, es su fuerza de trabajo. El capitalista compra esta fuerza de trabajo por un día, una semana, un mes, etc. Y una vez comprada, la consume haciendo que los obreros trabajen durante el tiempo estipulado. Con el mismo dinero con que les compra su fuerza de trabajo, por ejemplo, con los dos marcos, el capitalista podría comprar dos libras de azúcar o una determinada cantidad de otra mercancía cualquiera. Los dos marcos, con los que compra dos libras de azúcar, son el precio de las dos libras de azúcar. Los dos marcos, con los que compra doce horas de uso de la fuerza de trabajo, son el precio de un trabajo de doce horas. La fuerza de trabajo es pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza... «Por consiguiente, el salario no es más que un nombre especial con que se designa el precio de la fuerza de trabajo, o lo que suele llamarse precio del trabajo, el nombre especial de esa peculiar mercancía que sólo toma cuerpo en la carne y la sangre del hombre» (Carlos Marx: *Salario, precio y ganancia*).

3. Concepto moral

Podemos ver por la experiencia y la historia, que el hombre siempre ha trabajado para someter la tierra y dominarla. Como dice el libro del Génesis, este dominio tiene un porqué: el mantenimiento de sí mismo y de la propia familia. Esta es la razón de ser del trabajo, y esto es de capital importancia cuando se trata de enjuiciar el mecanismo que concibe al trabajo como un mero instrumento de producción.

Esta visión del trabajo tergiversa los valores, deshumaniza el trabajo y le hace perder su sentido y dignidad. Juan Pablo II dice que el trabajo es: «La fatiga diaria del amor», ya que «el amor hace nacer la familia, es su expresión constante y su medio estable». Así concebido el trabajo, el salario debe incluir el interés por la persona y un don recíproco de gratitud y afecto, que corresponde al servicio humano.

La doctrina de la Iglesia católica expresada tradicionalmente en la *Rerum Novarum* y la *Quadragesimo Anno*, de León XIII y Pío XI, establece el concepto del salario justo: «...debe darse al padre de familia, lo necesario para su sustento y el de su familia, no siendo lícito establecer salarios tan mezquinos que, atendidas las circunstancias no sean suficientes para alimentar a la familia»; «...el salario debe ser suficiente para la sustentación de un obrero frugal y de buenas costumbres». También las encíclicas se refieren al salario justo, que incluye consideraciones de equidad sobre la vida que debe asegurarse al trabajador, la que debe ser digna y decorosa; y considera también los intereses del empleador; siendo justo porque pretende representar un valor equivalente al que recibe el empleador de la prestación de servicio.

4. *Concepto social*

El salario social, de conformidad con la doctrina mundial, representa las sumas complementarias, beneficios o servicios, que equivalen a sumas de dinero, que se reciben como miembro de la comunidad profesional de política; sin que intervenga la prestación del servicio; y que contribuyen a elevar el nivel de vida del trabajador. En el concepto de salario social, la carga de remuneración, nos dicen Rouast y Durand, deja de pesar exclusivamente sobre el empleador. Ella tiende a repartirse, según procedimientos diversos, sobre grupos más o menos grandes; algunas veces, mediante impuestos, sobre la colectividad. La técnica de los seguros ha permitido el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, de prestaciones por enfermedades o por embarazo y de asignaciones familiares; y el seguro de desempleo. Cabe mencionar finalmente que también integran el salario social, los beneficios que representan las clínicas, las salas de cunas, los centros vacacionales, los comedores, las guarderías y demás obras sociales costeadas directa y exclusivamente por el empleador.

Consideramos que la seguridad social, así como la política de la vivienda, la organización del tiempo libre para los trabajadores, la formación de los grupos culturales y deportivos, han terminado por ser en nuestros días esfuerzos encaminados a llevar a cabo una redistribución más completa de los ingresos, que se une a la que hasta ahora hacían las empresas por intermedio del salario y el Estado a través de los impuestos. Así estas instituciones, por tratarse de beneficios que alcanzan actualmente a la mayor parte de los miembros de la sociedad, cualquiera que sea su condición social o económica, nada tienen que ver con la relación de trabajo, ni con el trabajo en sí.

5. *Sus características*

A. *Vital*.—Para el propósito de este trabajo, me resulta importante y necesario, destacar lo que para mí es la principal característica del salario, esto es, el de ser alimenticio; en efecto, el mismo tiene como destino fundamental, alimentar al trabajador y a su familia; considerar que el trabajo es la fuente de toda riqueza humana, es entender la finalidad y característica principal del salario. De allí la protección especial dispensada que le designa la ley y que en determinadas circunstancias no puede ser cedido ni embargado, salvo el caso del derecho de los alimentos.

B. *Autónomo*.—Los autores franceses particularmente destacan la relevancia de esta característica. Acentúan que el crédito salarial es independiente de la prosperidad de la empresa. La relación de trabajo está desprovista del carácter aleatorio; el trabajador no debe soportar los riesgos de la explotación.

C. *Proporcional*.—El salario debe ser fijado en forma proporcional a la naturaleza, a la cantidad y a la calidad del trabajo prestado.

D. *Adecuado*.—El salario debe, dada su característica de vitalidad, adecuarse constantemente al costo creciente de la vida; y a las condiciones personales y familiares del trabajador.

6. *La productividad*

A. *Concepto de producción*.—Etimológicamente la palabra productividad viene del latín *producere*, que significa hacer, salir, criar. Sus acepciones usuales son: acción de producir, cosa producida, acto o modo de producirse y suma de los productos del suelo o de la industria.

La ciencia de la Economía le ha dado una connotación especial. El economista sueco Gustavo Casell, al hablar del fomento productivo, distribuía los bienes económicos en dos grandes categorías: la de aquellos bienes que no pueden ser substituidos por otros bienes idénticos (no fungibles); y las de aquellos bienes que en cambio, son reproducibles a través del proceso de la producción (fungibles). Los bienes pertenecientes a esta segunda clase son los que interesan al economista. Ahora bien, al igual que sucede con otros términos de uso general, el de producción no se presenta como término unívoco sino todo lo contrario, destacando dos sentidos fundamentales; puede designar en primer lugar, el conjunto de bienes económicos obtenidos mediante un determinado ciclo de elaboración y, en otro

sentido, denota una serie de actos realizados por el hombre, precisamente para obtener aquellos bienes económicos.

En el orden histórico las diferentes escuelas le atribuyen, al concepto productividad distinto significado. Los fisiócratas afirmaron que sólo la agricultura podía generar riqueza, o como decía Quemay: «un producto neto». Los clásicos ingleses, encabezados por Adam Smith juzgaron productivos no solamente a los agricultores, sino también a los industriales y a los comerciantes, si bien establecieron algunas excepciones, como el trabajo de las domésticas, de los artistas, de los músicos, de los abogados y de los sacerdotes. Los economistas de la segunda mitad del siglo XIX, acaban con la dicotomía entre trabajos productivos y trabajos improductivos y en la actualidad es unánimemente admitido, el concepto amplio de producción, según el cual «existe producción cada vez que existe un aumento de utilidad en los bienes anteriormente existentes, mediante la labor coordinada de los factores o agentes de la producción». Incremento de utilidad que puede manifestarse de las cuatro formas siguientes:

a) En las características de los bienes; b) en su posición en el espacio; c) en su disponibilidad en el tiempo; d) en sus relaciones con los sujetos económicos.

El proceso de la producción puede ser estudiado en el aspecto técnico y en el aspecto económico. El primero se preocupa únicamente de los medios a que precisa acudir y de los procedimientos y sistemas que es necesario emplear, para obtener los productos. El segundo atiende a su rentabilidad. De ahí que el concepto técnico del producto, sea también distinto del económico. En efecto, para el primero, el producto existe desde el momento en que se ha logrado la realidad material de éste; para el segundo, sólo se puede admitir que el producto existe cuando su valor supera al de lo que se ha distribuido o empleado para obtenerlo.

La doctrina clásica distinguió en la producción, la acción de tres factores, a los que dio la denominación de «naturaleza» —fuerzas o agentes naturales— trabajo y capital. Marshall, en su tratado de *Economía política*, añadió, lo que gráficamente se ha llamado «la cuarta rueda al carro de la producción», al separar el factor «actividad de dirección» del factor «trabajo de ejercicios».

Garver Hansen, en la obra *Principios de economía*, establece una original clasificación, distinguiendo medios originarios, factores y agentes de producción e incluyendo entre los primeros, al hombre y a la naturaleza; y entre los segundos, al empresario, al trabajo, los bienes, los capitales y los recursos naturales.

En el modo de producción capitalista, la producción se caracteriza por las siguientes notas: el predominio de la propiedad privada como medio de

asociación del trabajo; la finalidad mercantil de la producción y su organización capitalista, que se hace visible en la concentración de la producción y en el carácter de sociedad privada, que tienen los medios de trabajo. En un sentido marxista, el modo de producción capitalista, se basa en unas relaciones de producción determinadas (trabajador/no trabajador a productor/usurpador del producto a plusvalía y dueño de los medios de producción) y en unas fuerzas productivas (recursos naturales y humanos) que entrarían en contradicción con aquéllas. En general, el proceso de producción es considerado fundamental en la explicación de los fenómenos de distribución y de consumo dentro de la estructura económica. Es considerado además como determinante, en última instancia, dentro del modo de producción, de lo que puede ser dominante en un caso particular: bien lo económico, bien lo político, lo jurídico, lo ideológico. Estas cuatro instancias, no sólo la estructura productiva en combinación de los elementos que intervienen en el proceso de la producción (fuerza productiva, relaciones de producción, etc.) constituirían una estructura o todo orgánico, llamado, modo de producción.

Afirmar el carácter mercantil de la producción contemporánea, equivale a decir que ésta se hace con la finalidad de crear objetos cambiables, de tal manera que tanto quienes intervienen efectivamente en la producción, como quienes realizan operaciones subordinadas a ella, se proponen obtener una ganancia. La producción se organiza así no según la necesidad, sino según lo bueno o los alicientes de bueno que cada caso ofrece y ello explica en buena parte su crisis, su desviación y sus deformidades. Lo interesante es averiguar, si este carácter mercantil de la producción puede ser sustituido por el opuesto a él, que consistiría, en la racionalización, según las necesidades.

B. *Concepto de productividad.*—La idea de que los bienes económicos son sustituibles por una parte y complementarios o combinables por otra, se aplica a toda la actividad económica, pero adquiere un relieve especial, en el caso de la producción. Cualquier productor o empresario, puede emplear diversas combinaciones técnicas de los bienes instrumentales o de producción (los factores de producción) y sustituirlos dentro de esas combinaciones. Es evidente que de entre las diversas alternativas acerca de la forma de emplear una suma de bienes existe una combinación que mecánicamente es la más adecuada, es la combinación óptima, o sea, aquella que obtiene el máximo rendimiento, con el gasto mínimo. Si partiendo de esta combinación, se aumentan no sólo los factores que entran en la misma, dejando a los demás invariables, el rendimiento que se obtiene no guarda proporción con el aumento del factor, sino que tiene un ritmo de-

creciente. A esto se le llama el principio de la productividad marginal decreciente de los factores de producción que, en resumen, no es más que una relación.

Para la Organización Internacional del Trabajo, el concepto productividad tiene esta acepción que en resumidas cuentas es la que a nosotros los juristas, nos interesa. Se dice que «la productividad, es antes que nada una cuestión de organización; se trata de combinar de la manera más eficaz, las cantidades disponibles de las diversas categorías de trabajo, de capital y de recursos naturales, a fin de producir el conjunto más útil de artículos determinados y de servicio».

Dicho en otros términos, es la relación entre la producción total obtenida en un tiempo dado y el conjunto de los agentes empleados en esta producción (capital, mano de obra, materia prima, etc.).

C. La productividad en el trabajo.—a) Como obligación del trabajador: «Por todos los medios —dice Lyon Caen— el empleador busca hoy aumentar la productividad, es decir, la rentabilidad del trabajo asalariado. Esta productividad puede ser lograda por medio de perfeccionamientos técnicos, por una mejor organización del trabajo, por la racionalización del movimiento, por la mejor adaptación del trabajador a su trabajo, por el pago de primas de productividad, por una mejor adhesión del trabajador, etc. [...] pero el trabajador ha mirado con previsión y, a veces con terror, estas nuevas prácticas que, desde su punto de vista, solamente sirven para aumentar su fatiga, herir sus nervios y hacer más frecuentes los accidentes, razón por la cual, este deseo del empleador de aumentar los rendimientos del trabajo humano provoca generalmente en el obrero, una relación en el sentido inverso, llevándolo a veces a disminuir, en forma concertada, el ritmo de trabajo».

«El empleador —agrega Lyon Caen— está obligado a suministrar al trabajador, como recompensa de la prestación del servicio, un salario. Existe una conexión entre estas dos obligaciones, ya que la una sirve de causa a la otra».

En España, el Fuero del Trabajo establecía «que el trabajo es la participación del hombre en la producción; que la producción nacional constituye una unidad económica al servicio de la Patria y que se sancionan los actos individuales o colectivos que atenten contra ella. También la disminución dolosa de rendimiento en el trabajo, habrá de ser objeto de sanción adecuada». Estas declaraciones debemos entenderlas en relación con la vieja obligación de prestar el servicio con dedicación y esmero, que reconocen prácticamente todas las legislaciones laborales del mundo. La nuestra lo hace en el artículo 134-IV; porque lo que aquellas condenan en reali-

dad, es la omisión del deber contratado y porque, como es obvio, no puede exigirse al trabajador otra cosa que no sea su esfuerzo normal.

b) *Como política económica*.—Founastie nos dice que la noción más generalizada del concepto productividad, es la que se refiere al trabajo humano: «este concepto —afirma no es de recibo— sin embargo, porque no es el simple aumento del rendimiento por hora/hombres como observa Tiller, lo que persigue como fin».

De lo anterior podemos concluir que existen, claramente expresados, dos conceptos sobre la productividad:

i. El que se refiere a una adecuada y racional utilización de los elementos que intervienen en la producción, a fin de «acrecer el número de objetos fabricados en un tiempo mínimo», como lo afirma el maestro Tissembaun; y

ii. El que tiene que ver con la conducta profesional. Se debe a que la actitud del hombre frente a los procesos que se cumplen dentro de la economía de mercado, no es siempre igual y esto, como es natural, perturba a aquéllos y perjudica, por eso mismo, a toda la colectividad y es precisamente este último concepto, el que habremos de manejar en el desarrollo de nuestro tema, ya que desemboca necesariamente en la concepción del salario y su fijación.

D. *La organización del trabajo*.—El trabajo, para que sea productivo, debe necesariamente ser organizado; y su organización comprende, desde los métodos para adecuar el esfuerzo humano a los fines de producción, estudiando los llamados «tiempos» y «movimientos», hasta la mejora y optimización de los procesos de producción, empezando por la mejora de la máquina, que no es otra cosa que la llamada reconversión industrial.

a) *El «taylorismo*».—El progreso de la técnica y sobre todo, la aparición de fuentes de energía apreciadas por el hombre, han estimulado a éste a esforzarse por aumentar la producción de riquezas nuevas, por apropiárselas y usarlas. Pero en este afán, la *productividad* ha llegado a ser el criterio. El rendimiento y el costo monetario, han llegado a ser los indicadores.

A fin de evitar los desperdicios y de hacer rendir al máximo los instrumentos de trabajo, se da la producción en masa o en serie, la uniformización.

Todo el mundo sabe que las sociedades industriales crean millones de productos idénticos. Pero pocas personas han reparado en que, una vez que el mercado adquirió importancia, hicimos algo más que limitarnos a uniformizar botellas de «coca-cola», bombillas y mecanismos de transmisión para automóviles. Aplicamos el mismo principio a otras muchas cosas. Entre los primeros en captar la importancia de esta idea figuró Theodore

Vail, quien a principios de siglo fundó la «American Telephone and Telegraph Company» dándole unas dimensiones gigantescas.

Trabajando como empleado postal de ferrocarriles a fines de la década de mil ochocientos sesenta, Vail había advertido que dos cartas no siempre ni necesariamente, iban a su destino por la misma ruta. Los sacos de correo iban de un lado a otro, y con frecuencia tardaban semanas o meses en llegar a su destino. Vail introdujo entonces la idea del itinerario uniformado, todas las cartas que iban al mismo sitio seguirían el mismo camino y con esto ayudó a revolucionar el servicio de correos, y posteriormente con su misma idea, dotó de un teléfono idéntico a cada hogar americano. Vail fue uno de los grandes organizadores del trabajo que transformaron la sociedad industrial.

Otro gran organizador lo fue Frederik Winslow Taylor, ingeniero, quien creyó que se podía dar un carácter científico al trabajo, haciendo que fuesen uniformes para todos los obreros, cada uno de los pasos que se realizan en el trabajo. En las primeras décadas de este siglo, Taylor decidió que había una forma mejor de realizar cada trabajo, una herramienta mejor con que realizarlo y un tiempo estipulado en que terminarlo. Con esta filosofía se convirtió en el guía organizativo del mundo, Taylor fue quien dio a la producción un enfoque exclusivamente técnico y económico. A partir de él, la organización científica del trabajo se apoya sobre la separación de las funciones de creación, de decisión y ejecución. Y en la ejecución las tareas se dividen al máximo: el obrero especializado no ejecuta más que un acto, siempre el mismo, que no pide ninguna reflexión, aunque si atención y ritmo, con la consiguiente carga mental. Esta concepción técnica y hasta mecánica, se vio favorecida con aportaciones de la psicología, la psicotécnica, la sociología, la psicosociología y la medicina del trabajo. Todas estas ramas tienen a la productividad como criterio supremo.

El «taylorismo» sigue siendo una constante actual; y parece ser que ahora en México se presentará más que nunca. En una reciente publicación francesa se muestra, que el porcentaje de funciones parciales va en aumento: en 1950, era de un 30%; en 1968 de 50% y en 1981 de 60%.

b) *La reconversión industrial.*—En el año de 1663 obreros londinenses destruyeron las nuevas serrerías mecánicas que amenazaban su subsistencia. En 1676 obreros de fábricas de cintas destrozaron sus máquinas. En 1710 se produjeron tumultos para protestar contra los telares de medias, recientemente introducidos. Más tarde John Kay, inventor de la lanzadera volante, utilizada en las fábricas textiles, vio su casa arrasada por una multitud enfurecida y tuvo que acabar huyendo de Inglaterra. El ejemplo más divulgado se produjo en 1811 cuando una secta de individuos que se llamaban a sí mismos *ludditas*, destruyeron las máquinas textiles en

Nottingham. Este antagonismo hacia la máquina revelaba, en todo caso, el choque de las nuevas técnicas con la limitación del trabajo humano y su consecuente desplazamiento. No cabe duda, que la analogía es un relámpago, que enlaza los extremos y reúne las ideas. ¿Qué distancia existe entre los obreros de Nottingham y los de nuestras actuales fábricas automotrices o textiles? Y sin embargo, la imaginación los relaciona; ambos producto de medio y tiempos diferentes, se enfrentan a problemáticas comunes, una reconversión industrial en aras de la productividad, y un desplazamiento formidable de mano de obra, con la consiguiente convulsión social.

La reconversión industrial se define como el conjunto de cambios de orden macro y micro económico que tienden a adecuar la estructura productiva de un país a las condiciones de modernidad, eficiencia y productividad, que privan en la economía mundial. Esto es, en síntesis, lo que se conoce como globalización de la economía.

En las economías «abiertas», es decir, en aquellas cuyo grado de apertura comercial es alto y que participan en la libre competencia internacional, el proceso de reconversión industrial es un esfuerzo permanente de innovación tecnológica, de diseño y fabricación de nuevos procesos y productos y, en general, de mayores niveles de eficiencia. Por ello, la renovación del parque industrial tiende a ajustarse a los nuevos requerimientos que exige el progreso industrial de las naciones más competitivas, lo cual implica la eliminación de industrias menos productivas, la reducción de capacidad existente, la reducción de costos y precios y, en general, continuos avances en la innovación.

Por el contrario, en las economías «cerradas», en donde las empresas e industrias se quedan aisladas de la competencia internacional por medio de las barreras arancelarias y controles cuantitativos al comercio exterior, el proceso de modernización industrial tiende a frenarse o retrasarse. Así a mediano y largo plazo, las economías «cerradas» empiezan a quedarse atrás en la creación de nuevos productos, los precios de sus bienes se fijan en niveles subóptimos, sus procesos productivos se vuelven anticuados y su parque industrial envejece ante el avance de las nuevas tecnologías.

7. *El costo humano de la organización científica del trabajo*

La tecnicidad colectiva que entremezcla hombres y máquinas produce en el trabajador grandes desventajas: el hombre se convierte en un ente ajeno a su producción, ya no disfruta de la satisfacción y justo orgullo de la obra acabada. La realización de meras actividades fragmentarias le impide

ver el sentido o utilidad de su tarea, lo que representa necesariamente, una parcialización o en casos más graves, la atrofia de su personalidad. Sobre este punto, Nicole Despardijs, estudioso francés nos dice: «Este fenómeno deviene cultural y sobrepasa el cuadro profesional. El trabajo repetitivo a ritmo forzado, engendra una fatiga nerviosa, cuyas consecuencias no son solamente físicas. Provoca, con una reducción de los campos de interés, una pasividad que representa en la vida personal y social: falta de curiosidad, dificultad en leer, apatía. El compromiso político y sindical siempre ha sido, por otra parte, un hecho de los obreros profesionales, más que de los obreros especializados. Hay una relación entre la parte de iniciativa que uno tiene en el trabajo y la que uno tiene fuera de él». Esto es, en otras palabras, la llamada «antropología de la disociación», que no es otra cosa que la degradación del trabajo por la técnica al servicio de la economía.

8. El costo humano de la reconversión

Resulta innegable y contundente, la afirmación de que la reconversión industrial, aunque dolorosamente necesaria, trae como consecuencia el desplazamiento de una gran parte de la mano de obra. En otras palabras, masas silentes de obreros despedidos, que necesitan aprender nuevamente a ser personas, porque fueron puestos a nivel de máquinas y en ese enfrentamiento brutal y descarado, perdimos los humanos. Las experiencias internacionales así nos lo indican. España: «La restricción en la política económica acentúa el desempleo superando oficialmente el 20% de la fuerza de trabajo total, pero al mismo tiempo se la utilizó como pivote para instrumentar una rígida contención de los aumentos salariales y flexibilizar las normas de contratación y despido del personal por parte de las empresas, con el objeto de aumentar la competitividad de éstas» (Investigadores del CEESP). Japón: «...dada la permanencia del lento crecimiento de la economía mundial durante los últimos años, la mayoría de los sectores en reconversión continúan resintiendo una escasa demanda. Respecto de los trabajadores despedidos, calculados en alrededor de cien mil hasta 1982, su alto grado de capacitación y el dinamismo de otros sectores, impidió que se convirtieran en un factor de desestabilización importante. El desempleo estructural en ese país ha continuado agravándose, en relación a los estándares nipones, habiéndose registrado en los inicios de 1987 la cifra más alta de desempleo en la historia reciente del Japón (3% de la fuerza de trabajo total)» (Laumer y Ochel).

9. *El salario, su fijación y sus políticas*

Habiendo ya realizado un estudio somero del salario y de la productividad, estamos en posición ahora de entrar al aspecto toral de este trabajo: la coexistencia de un concepto jurídico tutelado por el derecho, como lo es el salario, con un concepto económico regulado por la economía, como lo es la productividad. Si decimos que salario es la cantidad en efectivo y en prestación que recibe un trabajador a consecuencia de su trabajo o de la relación de trabajo que tiene celebrada; y que sea lo suficiente para bastarle a satisfacer sus necesidades, las de su familia y sus placeres lícitos y honestos. Y si, por otra parte, consideramos económicamente hablando, que la productividad viene a ser el aprovechamiento óptimo de los medios y los recursos de la producción, al menor costo posible y vemos que el trabajo es un costo contable para las empresas, habremos de entender entonces el problema de la coexistencia. Lo ideal sería que a mayor productividad, mayor salario; pero la productividad implica necesariamente un menor costo de producción. De ahí entonces, la derivación de la problemática.

A. *Determinación del salario*.—El salario para determinarse, nos dicen los doctos en este aspecto, debe atender a:

- a) La tarea realizada;
- b) El tiempo empleado;
- c) La naturaleza de la actividad empleada;
- d) El grado de capacitación del trabajador.

Sobre estos cuatro aspectos se elabora la política remunerativa la cual debe tender a ser equitativa, racional, económica y ponderada, tratando de guardar un equilibrio en las relaciones trabajo-retribución. Dicha política abarca desde las técnicas básicas de determinación de los salarios, rendimientos, esquemas inflacionarios, mercado de trabajo y estudio de mercados competitivos; hasta el aspecto legal de la actuación del sindicato como persona jurídica.

B. *La política salarial*.—Viene a ser el resultado de una serie de conclusiones a las que se llegó, con base en diversos estudios de análisis de datos y situaciones, que van desde investigación de salarios, determinación de los diversos niveles, estructuración de la escala salarial, hasta incrementos y proyecciones futuras de los mismos, los cuales obedecen a objetivos pre-determinados, buscando principalmente:

- a) El bienestar y compensación del trabajador;
- b) El incremento de la productividad;
- c) La seguridad laboral y el afianzamiento de la empresa.

C. Salario y productividad.—No puede afirmarse que estos conceptos, uno protegido por el derecho, o sea el mundo del deber ser y otro, por la economía, o sea el mundo del ser, se excluyan y sean antagónicos e irreconciliables; por el contrario, considero del presente estudio, que podrían complementarse. Pero esto no debe fincarse en la organización del trabajo, basada en el «taylorismo»; no debe permitirse en este aspecto la explotación inmisericorde del trabajador, con el pretexto de la productividad. Así el salario que percibe es, simplemente, el pago de su explotación, que más tarde lo invertirá en medicinas y en curar su salud por su agotamiento prematuro. La productividad, como política generadora de beneficios salariales para el trabajador, debe partir del reconocimiento de la persona del trabajador, de su respeto y de su dignidad humana; debe conjugar armónicamente sus capacidades físicas y espirituales, dándole espacios y tiempos para realizar su genio y creatividad. No puede decirse que la clase trabajadora sea contraria, por principio, a los sistemas de productividad. Sabe, por el contrario, que tales sistemas pueden traducirse en una elevación del nivel de vida. Así lo declaró en 1952 la OIT, cuando afirmó que «la elevación del índice de la productividad, posibilita el mejoramiento de las condiciones materiales de vida del pueblo. Lo que ocurre a menudo, es que a los trabajadores sin capacitación y adiestramiento, sin explicación alguna, y desde el escritorio, no se les plantea con claridad y lealtad». Hasta ahora, no conozco un programa de productividad en el que sean considerados los derechos de los trabajadores, particularmente en lo que todo programa de ese género tiene que ver con las modificaciones que puede introducir en el nivel del empleo. Tampoco al hablar de productividad se expresa concretamente en qué forma, los resultados de la ejecución del programa serán distribuidos entre el capital, el consumo y la mano de obra.

Por consiguiente, para lograr el apoyo de los trabajadores a esta idea, que a través del salario podría cambiar sin duda sus condiciones de vida, convendría que los países y los empleados siguieran las recomendaciones de la OIT, según la cual «para lograr un aumento de la productividad, es necesario que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, tomen medidas al respecto. Los gobiernos tienen la responsabilidad de crear condiciones favorables a una mayor productividad, mediante el fomento de un programa equilibrado de desarrollo económico y la adopción de medidas económicas y sociales apropiadas en campos tales como el comercio exterior, la formación de capital, condiciones monetarias y fiscales, desarrollo de servicios eficaces de empleo, sanidad, vivienda, investigación científica y educación. Si bien incumbe a las empresas, esencialmente la tarea de tomar medidas para aumentar la productividad, es indispensable

contar con la colaboración activa de los trabajadores y de sus representantes».

Pero además, debe quedar claro, que las alternativas de una empresa, o de un proceso económico, dependen más de los dirigentes que de los dirigidos, por lo que debe entenderse que el problema del salario y de la productividad, en sus mecanismos de adecuación, concierne más al empleador que a los trabajadores.

En efecto, una empresa puede aumentar su productividad y aun así quebrar estrepitosamente. A este respecto debemos distinguir entre el aumento de productividad y el incremento de las utilidades de la empresa, ya que el incremento de las utilidades se refiere a poder vender con mayor margen de ganancia, y el aumento de productividad se refiere a producir más con menos recursos, incluyendo en recursos el concepto salario. La ecuación de la productividad no incluye lo que hagan los competidores y en la ecuación de las utilidades tiene gran influencia todo aquello que hagan los competidores. Así una empresa puede aumentar más su productividad, pero al mismo tiempo perder cada vez más dinero; si subes tu productividad es posible que bajes tus costos, pero el precio de tu producto, no necesariamente es fijado por tus costos; a veces ni siquiera por el mercado, ya que en la práctica el precio lo determina el mayor competidor. En otras palabras el empresario es responsable de sus costos, pero no es responsable de sus precios y por lo tanto no es responsable de sus utilidades.

Si un competidor chino, fabrica el mismo producto que tú haces, más barato porque paga menos por su mano de obra y además es más productivo que tú, perderás todo el beneficio que obtuviste al aumentar tu productividad. La única forma en que la productividad de los trabajos se convierta en beneficio económico para todos, es cuando existen monopolios en una economía cerrada; o bien los competidores nacionales o extranjeros, aumentan muy poco su producto.

La experiencia histórica nos demuestra, que los aumentos de productividad crean beneficios al cliente pero casi nunca crean beneficios sobrantes a las empresas.

A este respecto, en un estudio realizado por el periódico *Reforma* en fecha reciente nos muestra claramente: «Que si a partir de 1994 en México se hubieran ajustado los salarios a los cambios en la productividad de los trabajos, éstos estarían 34% por arriba de su nivel actual...» El estudio, basado en el cambio del valor de la producción observada por trabajador, a partir de 1994 en diversos sectores, arroja que es en los rubros de maquinaria y equipo, así como en el de metálica básica, en donde el desfase para el período de referencia es mayor, con niveles superiores al 50%.

En días pasados Carlos Abascal, coordinador del tema laboral en el equipo de transición, anunció que en el nuevo Gobierno los incrementos salariales estarían sujetos a la productividad y nunca a medidas populistas.

Actualmente, mientras un trabajador del sector de maquinaria y equipo gana en promedio 3 mil 679 pesos al mes, aplicando el incremento de productividad en los últimos años debería estar percibiendo 4 mil 852 pesos.

Los cálculos fueron elaborados con información del INEGI y Banco de México.

Para Francisco Ávila Heredia, presidente del Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, la caída del mercado doméstico en 1995 llevó a que las empresas se vieran imposibilitadas a conceder aumentos superiores a la inflación.

De hecho, los años donde se observaron los mayores índices de inflación (1995, 1996 y 1997) son los años en que más se amplió la brecha hipotética entre lo que percibieron los trabajadores y lo que debieron haber ganado, de acuerdo a sus mejoras en productividad.

Para 1999 y el 2000, cuando se ha logrado controlar el crecimiento de los precios, los salarios han podido recuperar su valor.

Walter Molano, jefe de análisis para América Latina de *BCP Securities*, dice que en el último año, la política monetaria restrictiva —orientada a bajar la inflación— generó un alza real en los salarios. Pero este incremento en el valor real de los salarios, indicó Molano, impactó la competitividad de los productos mexicanos hacia el mercado externo. «Los salarios reales no deben de aumentar más allá de la productividad, porque si no, generan problemas», advirtió.

Ávila Heredia del IMEF, expresó que en este año hubo ciertas industrias que registraron aumentos salariales exagerados, como es el caso de la automotriz. «La Volkswagen llegó a incrementar sus salarios en un 21%, lo que está fuera de condiciones». Añadió que el impacto en los incrementos salariales puede ser absorbido por las empresas a través de dos vías: una es reflejarlos en los precios y la otra es el aumento en la productividad. En México existen prácticas para decidir los aumentos salariales, las cuales deben cambiar, como tomar en consideración la inflación registrada y no la esperada, dijo.

Molano de *BCP Securities* consideró que México está preparado para un cambio respecto a los parámetros para fijar un aumento salarial, pero dudó si existe el ambiente político para hacerlo, porque va a haber un rechazo muy fuerte de los gremios.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, debemos actuar con prudencia en relación con la ecuación «a mayor productividad mayor salario»; pero esto entraña una visión diferente para indicar el mismo concep-

to. Es correcto decir que si en el país aumenta la productividad, todos nos vamos a beneficiar, pues vamos a producir más con menos recursos. Pero no es correcto decir que si una empresa aumenta su productividad, va necesariamente a mejorar sus utilidades y sus salarios, pues es probable, dentro de esta economía globalizada y abierta, que la empresa aumentando su productividad todavía se haga más pobre, porque su competidor aumentó dos tantos arriba su productividad y le quitó la mitad de sus clientes porque al final resultan ser los verdaderos beneficiados.

Si con la reconversión industrial, ahora el trabajador mexicano hace lo que antes hacían tres trabajadores, esto no quiere decir necesariamente, que también se le haya aumentado tres veces el salario; pero además si su competidor internacional, por su avanzada tecnología implantó sistemas de trabajo que ahorran lo de cinco o diez trabajadores, la empresa mexicana puede fracasar en el mercado; y en consecuencia también el trabajador que estaba capacitado para hacer el trabajo de tres trabajadores.

En consecuencia resulta para mí falaz este argumento ecuacional, ya que al final, nos damos cuenta que el aumento de productividad puede significar un buen motivo para aumentar los salarios; pero no necesariamente esto lo determina, dadas las reglas del mercado y la competencia internacional.

A mayor abundamiento, la productividad no tiene parámetros para medirse y en general los trabajadores, así como sus representantes, desconocen estos procedimientos que son internos y dependen fundamentalmente del empresario.

10. Conclusiones

La finalidad del hombre en su búsqueda de la verdad en este mundo, es lograr su felicidad. Así ya lo concebían Platón y Aristóteles. El trabajo revalorizado como un derecho, es la expresión vital del hombre y cualquier política gubernamental y cualquier programa de productividad deben tener en cuenta siempre este imperativo máximo. El hombre no es una máquina; el hombre crea y razona, el hombre es feliz y sufre; su salario es el medio no tan sólo para vivir, sino para hacerlo con felicidad. Toda productividad deberá estar basada en la generosidad del salario, pero no con la idea del chantaje; «te pago más, para que trabajes más». Más bien el enunciado debe decir «te pago más, para que trabajes mejor». El problema de la producción futura ya no será de cantidades sino de cualidades. Ya no más estandarización sino individualización. En otras palabras, el hombre trabajador ya está cansado —y lo vemos en esas «masas» silentes que se mueven

taciturnas a la salida de las fábricas y centros de trabajo— de que se le considere, un número, una pieza, un engranaje, una parte de una máquina. Ese hombre, ese trabajador, quiere volver a creer, volver a producir con alegría, combinando sus habilidades manuales con su inteligencia; quiere, en una palabra, que se le vuelva a considerar persona. Para esto la economía tiene que humanizarse y el Derecho del Trabajo tiene que economizarse.

Este es el reto de nuestro Derecho y no seguir repitiendo ideas y ponderando conceptos, que jamás se aplican, salvo en actuaciones litigiosas. Los juristas de hoy, los iuslaboralistas, deben entender que el Derecho del Trabajo, más que tutelador del trabajador debe ser un reordenador de la economía. El trabajo, en búsqueda del salario para la subsistencia y para la felicidad, ha dejado de ser un concepto de protección, para ser un concepto de economía, de distribución, de desarrollo económico. El problema de la producción en los países del primer mundo ha sido ya resuelto; nosotros algún día accederemos a ello. El futuro, dados los adelantos tecnológicos, nos hace pronosticar que la lucha por los privilegios económicos ya no será necesaria consecuencia de la escasez. El problema que enfrentamos hoy es el de crear una organización de fuerzas económicas y sociales, capaz de hacer del hombre —como miembro de la sociedad estructurada— el dueño de tales fuerzas y no su esclavo.

Y termino este modesto trabajo, hecho con alegría en el corazón, y con el propósito de que sea realmente útil, con una reflexión de José Ingenieros en su *Hombre mediocre*: «Aunque los hombres carecemos de misiones trascendentales sobre la Tierra, en cuya superficie vivimos tan naturalmente como la rosa y el gusano; nuestra vida no es digna de ser vivida, sino cuando la ennoblee algún ideal. Los más altos placeres son inherentes a proponerse una perfección y perseguirla. Las existencias vegetativas, no tienen biografía; en la historia de su sociedad, sólo vive el que deja rastros en las cosas o en los espíritus. La vida vale por el uso que de ella hacemos, por las obras que realizamos. No ha vivido más el que cuenta con más años, sino el que ha seguido mejor un ideal. Las canas denuncian la vejez, pero no dicen cuanta juventud la precedió. La medida social del hombre está en la duración de sus obras: la inmortalidad es el privilegio de quienes las hacen sobrevivientes a los siglos. Y sólo por ellas, se mide».

Octubre del 2000.