

Productividad y decisiones dentro de los procesos productivos

Enrique de la Garza Toledo

Profesor investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana



Voy a tratar un punto muy específico a sabiendas de que hay muchos otros importantes. Es el tema de la productividad y las decisiones dentro de los lugares de trabajo, dentro de los procesos productivos.

Este es un tema muy poco desarrollado en nuestra actual legislación laboral, y yo diría también poco desarrollado en el Proyecto Abascal y en los otros proyectos que conozco. ¿Por qué la importancia de este aspecto que pareciera de carácter marginal? Porque pienso que la relación laboral implica diferentes niveles. Un nivel efectivamente es el nivel del momento de la compra y venta de la fuerza de trabajo que se puede plasmar en un contrato individual o colectivo, pero el objetivo de esta compraventa de fuerza de trabajo, desde el punto de vista del empresario, es que el trabajador desarrolle una actividad productiva y se genere un valor, un producto vendible a raíz de esta actividad.

De tal manera que la relación laboral no se reduce ni al momento ni a las condiciones de la compraventa de esta fuerza de trabajo, como pudiera ser la especificación del salario de la jornada laboral o de cierta garantía en el empleo, sino que la relación laboral se prolonga día tras día con la producción, donde no todo está formalizado ni abarcado por el contrato de compraventa de fuerza de trabajo, y eso también es relación laboral. Qué tanto los contratos colectivos o las leyes laborales han enfatizado en este mundo del trabajo, no en el momento de la compra y venta, sino en el momento del desarrollo de la propia actividad productiva. Y este momento de la actividad productiva es también el momento de posibles acuerdos y desacuerdos entre los representantes de la empresa y los trabajadores en torno a cómo se

toman las decisiones dentro del propio proceso productivo, y ese acuerdo o desacuerdo cotidiano es resultado de que no puede estar totalmente formalizada la manera de trabajar, ni en el contrato de compraventa de fuerza de trabajo ni en los reglamentos internos de trabajo ni tampoco en los manuales de puestos y procedimientos que las empresas modernas suelen tener. Es decir, siempre habrá dentro de la actividad cotidiana del trabajo incertidumbre acerca de cuál es el mejor método para producir y cuáles son los factores que están influyendo sobre la productividad de los trabajadores.

El proceso productivo cotidiano real no tiene un carácter determinante ni siquiera dentro de las ciencias de la ingeniería o de la administración, sino que está sujeto a lo que algunos actores ingleses llaman un proceso informal cotidiano de negociación de cómo se tiene que trabajar en lo cotidiano dentro del proceso productivo. De esta manera los trabajadores se entablan en la práctica, en lo cotidiano, en el corazón de la relación laboral. Es decir, aquello que está formalizado tiene carne y sustancia dentro del proceso productivo y no sólo en el proceso productivo, pero yo diría que es su aspecto central. Por eso la importancia de abordar este tema en torno a una posible reforma de la ley laboral.

La primera línea que no está claramente esbozada en los proyectos de reforma laboral que conozco, es el problema de sí una reforma laboral actual tuviese que insistir con mayor propiedad en lo que podríamos llamar la democratización de las decisiones en torno a la producción. Democratización en torno a la producción implica darle un papel decisorio junto a la otra parte que es la empresa o el empresario a los trabajadores y a sus representantes, los sindicatos, cuando sea el caso.

Segundo, una mayor insistencia en la mejor distribución de los beneficios. En la reforma de Abascal los empresarios no se quisieron comprometer con este proceso de nueva distribución de los beneficios en relación con la productividad. Están enunciados, pero no tienen el carácter definitorio de los otros elementos de la flexibilidad que a los empresarios les interesó establecer en el Proyecto Abascal.

Un tercer elemento en torno a la toma de decisiones dentro de los lugares de trabajo es si fuese necesario, en torno a esa toma de decisiones más democrática, mayor intervención de los trabajadores con

nuevas formas de representación de los trabajadores, es decir, la forma sindical. Tal como la conocemos en México no ha existido demasiado, salvo en algunos ejemplos que no son la mayoría. Evidentemente que todos ustedes saben que la forma sindical mexicana no ha insistido mucho en una intervención en los terrenos de las decisiones en los procesos productivos, y en general, lo han dejado al arbitrio de los empresarios y de sus representantes. Nuevas formas de representación vinculadas a los sindicatos. No como en el proyecto de Néstor, que me pareció muy interesante en aquel momento que lo presentó el PAN, en ese proyecto, él recuperaba la figura europea que no tiene presencia en México de los comités de empresa, pero los desligaba de los sindicatos con todos los peligros que esto significa para la fuerza sindical en México.

Pero podemos pensar en otros comités de empresa como parte de los sindicatos, de tal manera que las formas de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo no corrieran a cargo de los comités ejecutivos sindicales de cada uno de estos establecimientos, sino a cargo de otras formas de representación más cercanas a la base trabajadora y a los problemas vinculados con la relación laboral dentro del proceso productivo. Esto pondría también un freno a la concentración de poder en las cúpulas sindicales que no es prerrogativa de los sindicatos corporativos, como algunos de los ponentes señalaban. Los fenómenos de concentración de poder están también en los sindicatos independientes con formas diversas y los procesos de burocratización de estas direcciones también son un fenómeno que puede ser más o menos generalizado.

Cuáles conceptos sindicales debería contener una reforma laboral de productividad. En la reforma de Abascal no hay un concepto de productividad y se habla de ella. En la reforma propuesta por la UNT sí la hay y es la recuperación de la experiencia del contrato colectivo de telefonistas. Habría la posibilidad de un concepto sindical de flexibilidad, no en el sentido de desregulación a favor del empresario, sino de una flexibilidad creativa con bilateralidad o toda flexibilidad, en términos sindicales tendría que ser automáticamente rechazada. Ese es un problema que yo planteo.

Entrando a esta propuesta de cambio en la ley laboral de Abascal, pienso que obedece a dos principios fundamentales que no están

contenidos en la última versión de la ley. Tendríamos que rastrear desde la instalación de la Mesa Central de Decisión, en agosto del año pasado hasta el presente, en ese camino, esta Mesa Central emitió documentos donde es posible explorar algunos principios, y el más importante de ellos, en cuanto a una reformulación de los principios laborales que vienen de la revolución mexicana y que están plasmados en la Ley Federal del Trabajo. Este fue el primer documento aprobado por esta Mesa Central de Decisión en septiembre del año pasado, en donde el contenido fundamental no es sino la doctrina social de la iglesia católica. Recomiendo releer este documento que ha pasado desapercibido por los sindicalistas y por muchos estudiosos, porque hay un cambio fundamental de punto de vista doctrinario en cuanto a los principios de derecho laboral y en cuanto a cómo concebir la relación entre el capital y el trabajo.

En este documento, donde está claramente plasmada la encíclica de León XIII y otras que en el camino ha elaborado la iglesia católica en su jerarquía superior, no me estoy refiriendo a la teología de la liberación ni a otras versiones que son muy diferentes, se parte del concepto de esencia humana, un concepto que las ciencias sociales desde hace más de un siglo han rechazado; es decir, no hay una esencia humana, sino que el hombre es una construcción social, política y económica que se va transformando. Se parte de que el hombre tiene una esencia inmutable, dice el documento que obreros y patrones tienen la misma esencia, y por lo tanto son iguales, y por tener la misma esencia humana son hermanos por definición con una comunidad de intereses. Este punto hace de este documento una combinación muy extraña, diría yo, con las nuevas doctrinas gerenciales acerca de la calidad total y la nueva cultura laboral.

Para que obreros y patrones se identifiquen como parte de esa esencia humana inmutable divina y con una comunidad de intereses hermanos, se necesita imbuir en ellos esa nueva cultura laboral de comunidad de intereses para tener mayor productividad y ser más competitivos. Este es el primer conjunto de principios que están implícitos en el proyecto de Ley Laboral y que están explícitos en este primer documento, que por cierto aprobaron todas las corrientes sindicales que estaban en ese momento en la Mesa Central de Decisión, no solamente el Congreso del Trabajo.

El segundo que está también en este recorrido de documentos iniciales es la constatación de que las economías se han globalizado y que la presión sobre las empresas, en cuanto a que competitividad, es muy superior ahora y que por lo tanto las estrategias empresariales pasan por una mayor flexibilidad de esas relaciones laborales y una reducción de los costos laborales. Esto está en los documentos, no está en la última versión que estamos analizando hoy. Hay que hacer el rastreo desde agosto del año pasado, pero está claramente expuesto.

Si las empresas quieren ser competitivas en el mundo actual hay que flexibilizar las relaciones laborales y esto se traduce claramente en muchos de los artículos que estamos discutiendo aquí. Los tres elementos ya clásicos de la flexibilidad laboral están ahí presentes. La flexibilidad numérica, que es la capacidad de los empresarios de emplear o desemplear sin tantos obstáculos, indemnizaciones o juicios laborales está ahí presente en las figuras concretas de contrato a prueba, contrato de capacitación y también esta figura especial que no se ha mencionado, de contratos discontinuos por tiempo indeterminado.

La segunda dimensión de la llamada flexibilidad funcional está también ahí presente. Poder utilizar con mayor libertad a los trabajadores dentro de la actividad productiva, moverlos de sus puestos, dedicarlos a tareas diversas, por ejemplo, es decir hay una idea de polivalencia. Al trabajador se le pueden aumentar las tareas, dice uno de los artículos, la jornada semanal y o mensual pueden ser flexibles, los días de descanso obligatorios también pueden ser flexibles y hay una eliminación como criterio principal de ascenso del escalafón ciego, es decir de la antigüedad.

Sin embargo, aunque las doctrinas gerenciales actuales hablan también de la flexibilidad salarial que puede estar en la figura concreta de bonos por productividad, calidad, asistencia, etcétera, este es un elemento muy poco desarrollado en la propuesta de Abascal y no por descuido, yo creo que los redactores de esta propuesta no quisieron comprometerse con bonos por productividad a los trabajadores como ha sucedido en la mayoría de los contratos colectivos donde, o los bonos son insignificantes o muy poco atractivos para los trabajadores o bien no hay ninguna firma de convenios de productividad actualmente.

Las empresas que tienen bonos atractivos de productividad siguen siendo en México una minoría y los que los tienen muy regulado

y con participación del sindicato son una minoría de esa minoría. Creo que aquí no es una omisión sino es una falta de compromiso en algo que la propia doctrina empresarial establece como forma de flexibilidad porque a los empresarios pudiera significarles, en el futuro, mayores erogaciones por bonos de productividad si el compromiso es más concreto.

Se crea en este intento de reforma una nueva institución. Se aumenta en esta nueva institución el radio de las antiguas comisiones de capacitación mixtas, ahora se les llama comisiones mixtas de capacitación y productividad o de productividad y capacitación para empresas de más de 20 trabajadores, donde sus funciones están definidas en los dos elementos del título de estas comisiones. Hay funciones de vigilancia, instrumentación, operación y mejora de sistemas de capacitación, pero en el aspecto de productividad estas comisiones solamente pueden proponer cambios en maquinaria, organización e incluso en relaciones laborales, pero no tienen carácter decisorio, es decir, hay un desequilibrio en cuanto a las prerrogativas en el ámbito de la capacitación con respecto al ámbito de la productividad que tiene que ver con la maquinaria, la organización del trabajo y las relaciones laborales.

Aunque se establece una figura complementaria de comités nacionales de productividad y capacitación por ramas, éstas tienen más un carácter consultivo como hacer diagnósticos, estudios, evaluaciones y sugerencias para ser considerados por quien corresponda, pero no tienen como esas comisiones a nivel de empresa o de establecimiento un carácter resolutivo.

Nuevamente el problema de las decisiones dentro del proceso productivo no es democratizado, sigue siendo prerrogativa del patrón y la reforma es sumamente pobre en este aspecto. Ni los patrones, ni el gobierno o el Congreso del Trabajo se atrevieron, en esta reforma, a crear órganos de mayor peso en el nivel del establecimiento de coparticipación en las decisiones de los trabajadores con relación a la producción.

Creo que la propuesta de Néstor de Buen era muy superior en este sentido, a pesar de este problema de crear una figura de comité de empresa desligado del sindicato, con lo que yo nunca estuve de acuerdo, pero podía haberse pensado en un comité de empresa parte

del sindicato, con funciones semejantes a las que planteó Néstor en aquella ocasión, es decir, comités de empresa, no comités mixtos obrero-patronales, sino como comités autónomos de los trabajadores encargados de negociar en el piso de las empresas. Sus ventajas estarían en que estos comités no serían necesariamente de tipo corporativo -empresarial como en la propuesta de Abascal, en la que el comité de capacitación y productividad podría ser visto como una forma de corporativismo en el lugar de trabajo, sino como nuevas formas de representación de los trabajadores que no suponen que sus intereses son los mismos que los de sus patrones y que obligaría a las burocracias sindicales a descentralizar decisiones, y tampoco que hay comunidad de intereses entre obreros y patrones.

En conclusión, los proyectos de ley, no solamente el proyecto de Abascal, pueden tener consecuencias positivas o negativas. Ya dije algunos elementos de la propuesta de Abascal en sentido mas bien negativo, pero los proyectos más conocidos siguen guardando una estructura muy tradicional de la Ley Federal del Trabajo y la misma redacción aparece como reformas y añadidos a la ley actual sin atreverse a dar pasos más importantes de carácter innovador.

No hay ninguna innovación en este proyecto ni en los otros que conozco acerca de un nuevo concepto de trabajo, se sigue manteniendo la idea de relación, de subordinación a cambio de un trabajo y de ofrecer una actividad a cambio de un salario. Pero, qué sucede con esa enorme capa de nuestra población que también trabaja y que está en términos generales desregulada. Ustedes dirán: bueno, ellos no son trabajadores asalariados. Ciertamente no son trabajadores asalariados, pero son trabajadores. Será posible que una ley laboral implique también grandes apartados para el trabajo no asalariado, para el trabajo escondido asalariado, para el trabajo familiar en un concepto de trabajo muy superior al que veníamos arrastrando, incluso en nuestra actual legislación. Eso sí sería un carácter innovador.

También sería innovador el introducir en la Ley Federal del Trabajo un concepto explícito de productividad diferente al concepto ingenieril o de la economía neoclásica de productividad. En estas versiones que son las más socorridas por los economistas neoclásicos, los funcionarios públicos y por los empresarios se entienden por productividad cuánto se produce en términos de valor con relación a cuánto se

invierte en trabajo en términos de salario y otras remuneraciones. Ese cociente conforma el concepto más utilizado de productividad del trabajo, pero puede haber otros conceptos de productividad, uno de ellos está contenido en el contrato colectivo de trabajo de Teléfonos de México.

En términos generales, sin decirlo a la letra, el contrato de Teléfonos dice: por productividad no solamente se entenderá cuánto se produce con respecto a cuánto se invierte, sino también se entenderá la mejoría en las condiciones de trabajo, de salario y de vida de los trabajadores, creo que eso inicia un concepto ampliado de productividad donde ésta no es solamente lo que va a beneficiar al patrón sino también lo que va a beneficiar al trabajador dentro del proceso productivo.

¿Seremos capaces de entrar a una discusión innovadora de ese tipo? ¿Serán capaces los trabajadores de pensar que puede haber una flexibilidad también favorable a ellos, es decir, una flexibilidad creativa de trabajo no rutinario estandarizado, de no desregulación a lo que desee el patrón, de no multiusos, sino de un trabajo integrado, más creativo, con mayor calificación y decidido de manera bilateral? ¿Serán capaces de entrar a esa discusión?

El terreno de las decisiones en el proceso productivo ataÑe a los trabajadores y a los sindicatos y es el corazón de la relación laboral. Una reforma laboral tendría que ocupar muchos artículos relacionados con esto. Yo sólo intenté dar unos brochazos muy generales sobre la temática y esta intervención en las decisiones puede ser abordada en forma corporativa, como está en el proyecto Abascal, o puede ser abordada concibiendo el terreno del proceso productivo como un terreno en disputa.

Muchas gracias.