

# LA REFORMA LABORAL 2012. ¿EL RETORNO A LA SOBREENPLOTAÇÃO DE LA FUERZA DE TRABAJO?

**José Luis Zarazúa Vilchis**

*Profesor investigador del Departamento de Administración, DCSH, UAM-A*

## Planteamiento del problema

La reforma laboral propuesta por el gobierno de Felipe Calderón y aprobada en la administración de Enrique Peña en México, viene a transformar toda una serie de logros en materia laboral que se han venido obteniendo a largo de todo un proceso histórico que se remonta desde la colonización de los españoles y sobreexplotación indígena. A lo largo de estos años de explotación se van conformando movimientos de lucha obrera que logran como resultado ciertos derechos laborales que han sido institucionalizados como parte de ese proceso histórico (posteriormente se definirá este término).

En el documento denominado “Iniciativa con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo”, firmado por Felipe Calderón Hinojosa

siendo presidente de México, aseguraba que “la política laboral que proteja los derechos de los trabajadores también debe traducirse en mayor productividad, que es sin duda la mejor vía para elevar los ingresos y el bienestar de los trabajadores y hacer más rentables y competitivas las empresas” (Calderón, 2012:3).

Como se observa, el punto central de esta reforma es influir directamente en la productividad y competitividad del país, lo cual es digno de celebrar, el problema se encuentra en que al pretender elevar la productividad se corre el riesgo de regresar nuevamente al punto que dio origen a la lucha obrera, es decir, a una sobreexplotación del trabajador, porque al elevar la productividad se debe castigar el precio de los insumos, entre ellos, la mano de obra, lo que sin duda va a repercutir en los derechos laborales y por si fuera poco, lo anterior acompañado con una imprecisi-

sión de conceptos en el marco de la disciplina de la administración y que giran alrededor de la productividad.

Con la institucionalización de los derechos laborales en nuestro país se buscó desde un principio dignificar el trabajo y evitar que fuera una actividad enajenante que sólo persiguiera el incremento de los niveles de productividad.

Por lo anterior se plantea la siguiente pregunta central de investigación: ¿Por qué la búsqueda de un incremento en la productividad podría conducir nuevamente a la sobreexplotación del trabajador?

De acuerdo a esta pregunta el objetivo que se pretende con este trabajo es describir la manera en que la reforma laboral puede provocar un retorno a la sobreexplotación capitalista que dio origen a la lucha obrera y sindical al enfocarse en el incremento de la productividad.

### **Breve recorrido histórico del movimiento obrero**

Las llamadas prestaciones laborales y sociales surgen como resultado de la lucha obrera<sup>1</sup> derivada de la explotación capitalista, y su institucionalización al legislarse y elevarse a rango constitucional dentro del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual regula las relaciones laborales entre particulares en su apartado A, y las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores en su apartado B, en algunos casos, la observación y vigilancia del cumplimiento de estos beneficios se realizan al interior de algunas organizaciones por medio de sus sindicatos.

#### ***La lucha obrera y el sindicalismo***

Este apartado toma como punto de inicio el período conocido como Revolución Industrial. A partir de éste se da la necesidad de eficientar el trabajo y hacer más productivo al trabajador, lo que desata la lucha obrera, que como tal tiene sus orígenes en ese período histórico. A nivel mundial, nos dice Freyre (1999), “las primeras formas de asociación obreras se forman en los

países más desarrollados del siglo XVIII, Inglaterra y Francia. La mutualidad, las cooperativas de producción y consumo no constituyen, en principio, un instrumento de lucha contra el capitalismo” y es en la segunda mitad de este siglo cuando la transformación del sistema de la producción económica en Inglaterra, debido a la aplicación de los descubrimientos científicos a la técnica, trae consigo la revolución industrial y es en esos países que surgen los primeros atisbos del movimiento obrero moderno.

Como antecedente de la lucha obrera, nos dice Engels “en 1831 estalla en Lyon la primera insurrección obrera, y de 1818 a 1824 alcanza su apogeo el primer movimiento obrero nacional...” la lucha de clases entre el proletariado y la burguesía pasó a ocupar el primer plano de la historia de los países europeos más avanzados, al mismo ritmo con que se desarrollaba en ellos, por una parte, la gran industria, y por otra, la dominación política recién conquistada de la burguesía.

De esta manera, la Revolución Industrial había creado una clase de grandes fabricantes capitalistas, pero había creado también otra, mucho más numerosa, de obreros fabriles.

Esta clase crecía constantemente en número a medida que la revolución industrial se iba adueñando de una rama industrial tras otra. Y con su número, crecía también su fuerza, que se demostró ya en 1824, cuando obligó al Parlamento a derogar a regañadientes las leyes contra la libertad de coalición (Engels, 1892).

Así, el 5 de agosto de 1862 Carlos Marx organiza una reunión en Londres y en ella lanza la idea de crear comités de trabajadores para el intercambio de correspondencia sobre los problemas de la industria internacional. Las organizaciones obreras estaban aisladas unas de otras y por lo tanto sus luchas carecían de coordinación y simultaneidad. La unión de todas las fuerzas del proletariado era un objetivo fundamental de Marx, por lo que el 28 de septiembre de 1864 se realiza un importante mitin en el Martin's Hall de Londres, donde queda

aprobada la constitución de la Asociación Internacional de los Trabajadores popularizada más tarde como la Primera Internacional (Rubens, 1976).

Marx sostuvo que el crecimiento de la producción industrial a gran escala dirigida por capitalistas que alquilaban mano de obra por horas o por días era incompatible con las instituciones sociales y políticas tradicionales. La consecuencia fue que en un país tras otro, los desarrollos económicos que constituyeron la Revolución Industrial motivaron un proceso, a menudo violento, de revolución social y política (Hyman, 1981). De ahí uno de sus más grandes logros fue que

después del congreso de La Haya en 1872, Marx hiciera que el Consejo General de la Internacional se trasladase a Nueva York. La I Internacional había cumplido su misión histórica y dejaba paso a una época de crecimiento incomparablemente mayor del movimiento obrero en todos los países del mundo (Lenin, 1977).

La organización en sindicatos es la base más obvia de tal actuación común. Engels, a lo largo de su vida, percibió la trascendencia de formas primitivas de acción colectiva utilizadas por los trabajadores británicos en la década de 1840 a 1849. Llevados a organizarse por las condiciones de trabajo, persistieron en sus esfuerzos para organizar sindicatos fuertes con los que los empresarios se vieran obligados a llegar a acuerdos (Hyman, 1981).

### ***Movimiento obrero en Latinoamérica***

Con lo que respecta a Latinoamérica nos dice Zapata (1993) que las primeras organizaciones sindicales latinoamericanas aparecen a fines del siglo XIX y se desarrollan en las primeras décadas del siglo XX,

la situación de los trabajadores podía caracterizarse como extremadamente precaria, bajos salarios, pésimas condiciones de vida y de trabajo, así como una gran inestabilidad del empleo... la carencia de anclajes políticos institucionales impide que la ac-

ción obrera se establezca y cree bases permanentes de actuación.

Él mismo afirma que las organizaciones sindicales de esa época participan del clima que da lugar a la cuestión social, en la que ideólogos de posturas católicas progresistas juegan un papel importante en el surgimiento de la legislación social que vendrá a encuadrar la acción obrera dentro de marcos institucionalizados, para tratar de

conceder una serie de beneficios sociales centrados alrededor de leyes sobre sindicalización, horarios de trabajo, formas de salario, etc... para obtener una demarcación de los límites dentro de los que podía desenvolverse la acción obrera" (Zapata, 1993).

Arnaldo Córdova al analizar el desarrollo del populismo en México, como parte del populismo en América Latina (Argentina, Chile y Brasil) señala una gran diferencia:

si bien para estos países el Estado populista correspondió a una etapa de desarrollo económico, formó parte de una política económica global, social, de creación de mercado interno; para el caso de México además de esto se agrega el hecho de que el populismo se hizo institución, es decir, adquirió forma institucional. Cuando nosotros entendemos esa caracterización del Estado podemos comprender entonces las relaciones que se establecen entre el Estado y el movimiento obrero organizado (Gutiérrez, 1989).

La promulgación de la legislación social y la consecuente aparición de los sindicatos por ella promovida, el surgimiento de partidos políticos relacionados con la clase obrera ya sea de filiación comunista o socialista y el papel que los militares desempeñaron en algunos países en el establecimiento de la legislación, son los aspectos sobresalientes del proceso. Es así como un sistema de normas nos lleva a lo que Flanders (1965) denomina "un sistema de relaciones industriales" donde las normas aparecen bajo dife-

rentes formas: legislación y reglamentación legal, reglamentos sindicales, acuerdos colectivos, etc. El estudio de las relaciones industriales, concluye Flanders, puede por consiguiente describirse como “un estudio de las instituciones de reglamentación del trabajo”. En el caso de México, esta serie de acciones traen como resultado el logro de una legislación en materia laboral como se verá a continuación.

### ***Movimiento obrero en México***

El movimiento obrero en México aparece como una prolongación del movimiento internacional, con sus errores y aciertos y las modalidades propias que adopta al desplegarse en un país con un gran atraso económico que dificulta el hecho mismo de la asociación y de la formación de una conciencia obrera (Iglesias, 1970). Los sindicatos de trabajadores, por ejemplo, afirmó Vicente Lombardo (1974) son uno de los frutos de la Revolución Industrial, que corresponde al ascenso histórico del régimen capitalista, que

basado en la concentración de la industria y la especialización de las funciones en la división del trabajo son las bases económicas de la organización sindical obrera; faltando esa base, la asociación obrera cobra un carácter distinto” (Iglesias, 1970).

La aparición de la clase obrera en México sólo alcanza sus perfiles más definidos en los primeros años del siglo XIX, con toda su secuela de luchas gremiales. Desde la promulgación de la Constitución de 1857 hasta que se inicia el largo régimen de Díaz, la libertad sindical no se distingue, en el campo ideológico, de la libertad de reunión o asociación (Lombardo, 1974). Es en 1870 cuando se funda el gran “Círculo de Obreros de México”, sus miembros no podían pertenecer a partidos políticos, aunque individualmente podían participar en las cuestiones públicas; su propósito era “la instalación de talleres para dar trabajo al artesano, libertad electoral, exposiciones de artesanías, fijación del tipo de

salario de acuerdo con las variaciones económicas” (Iglesias; 1970).

En 1912, se funda la Casa del Obrero Mundial y aparece realmente el movimiento obrero sindical en México.

Su ideología era anarcosindicalista. Sin embargo, a raíz del Plan de Guadalupe lanzado por Venustiano Carranza contra Victoriano Huerta, la Casa del Obrero Mundial modifica sus posiciones eliminando toda tesis anarquista... aunque guarda distancia con la burguesía y se propone resolver radicalmente los problemas sociales, es visible la poca consistencia de sus prácticas, ya que se transforma en un sindicalismo reformista que abandona toda lucha contra la burguesía y decide colaborar con ella misma (Iglesias, 1970).

Posteriormente en la ciudad de México estalla una de las primeras huelgas el 10 de mayo de 1915, cuando maestros de las escuelas primarias oficiales abandonan el trabajo exigiendo que se les pagaran los sueldos devengados. Este movimiento tuvo el apoyo de algunas agrupaciones obreras y Carranza, en su intento de castigar el apoyo, provocó el estallido de una huelga general de las agrupaciones obreras el 18 del mismo mes (Basurto, 1975). El movimiento obrero de México rechaza la participación en política y hace de la organización sindical su centro de acción. La participación de la Casa del Obrero Mundial en el movimiento armado no se produce a favor de intereses revolucionarios, sino que, dirigida por el carrancismo, su acción se proyecta contra el movimiento agrario revolucionario. Finalmente, el movimiento desemboca en un congreso constituyente donde surge la Constitución de 1917, de manera que toda acción de los obreros y campesinos se anula, los hechos se transforman en palabras y los representantes burgueses adquieren el poder de determinar el rumbo de la revolución (Iglesias, 1970). De esta manera, el compromiso del Estado con las clases dominadas surgido de la Revolución ha sido real aunque limitado. La participación de las masas impuso al programa de la Constitución de 1917,

“tres elementos fundamentales que han permitido la articulación de sus intereses, en un Estado predominantemente burgués: la reforma agraria, el derecho laboral y la capacidad del Estado para participar activamente en la economía” (Gómez, 1980).

Ya para 1928, Plutarco Elías Calles afirmaba que era necesario transformar a México de un país de caudillos en un país de instituciones. Para que esta transformación se diera no tendría que pasar mucho tiempo, ya que tan sólo un año después se empezaron a establecer las bases sobre las que se levantaría “un país de instituciones. Las más importantes de ellas fueron: el Partido Nacional Revolucionario (PNR) —transformado en 1938 en Partido Revolucionario Institucional— y la Ley Federal del Trabajo, de 1931” (Guadarrama, 1981). Que, sin lugar a dudas, es la promulgación de la Ley Federal del Trabajo en 1931, el acontecimiento más importante del período presidencial de Ortiz Rubio. Por lo que respecta a los sindicatos, en ella reconoce a trabajadores y patronos el derecho de formarlos “sin que haya necesidad de una autorización previa” (art. 234), sin embargo, “para que se consideren legalmente constituidos” deben inscribirse en la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 242) y se prohíbe a los sindicatos participar en cuestiones políticas o religiosas (art. 249). En lo referente a las huelgas, se establece que “deberán” tener por objeto lograr el “equilibrio” para de los factores “armonizando los derechos del trabajo con los del capital” (art. 260) para lograr el cumplimiento del contrato del trabajo, para la revisión del mismo o para apoyar una huelga que tenga por objeto los fines enumerados. De esta manera, la ideología de la Revolución mexicana “que se había institucionalizado como revolución hecha gobierno durante el *callismo*, llegó al absurdo con la tesis de la revolución legalizada, subjetivamente expuesta en la Ley Federal del Trabajo” (Iglesias, 1970).

Particularmente a partir de 1938, la relación Estado-movimiento obrero adquirió un carácter institucional, al ser incorporada la Confede-

ración de Trabajadores de México (CTM) como sector obrero del partido oficial. Esta medida, promovida durante el régimen del general Lázaro Cárdenas, vino a consolidar la incorporación del movimiento obrero al Estado, incrementando su importancia para la estabilidad del sistema político nacional, y acentuó la diferencia entre movimiento obrero oficial y movimiento independiente, limitando considerablemente las posibilidades de la disidencia política, de tal manera que los nuevos sectores de trabajadores industriales que surgieron en el proceso de industrialización encontraron un marco institucional establecido que les ofrecía facilidades para organizar sindicatos, siempre y cuando se ciñeran a los lineamientos de las centrales obreras oficiales (Gómez, 1980).

### Regulación de los derechos laborales en México

Como menciona Bautista (2009), la desigualdad ha sido una constante en la historia de México; esta desigualdad impuesta durante 300 años de colonialismo tuvo como base la explotación del trabajo indígena en el campo, las minas, los obrajes, los talleres artesanales y la manufactura, lo que favoreció la concentración de la riqueza producida socialmente, lo que ha provocado que el derecho del trabajo en México, a lo largo de su historia

ha tratado de encarnar las aspiraciones humanitarias y de justicia social de muchos países, no nació por generación espontánea, sino que surgió en sus inicios como un intento de alejarse del terreno del liberalismo en donde son las reglas de mercado las que privan; primero con la *legislación industrial*, consistente en leyes y normas aisladas, en su mayoría desarticuladas y dirigidas sólo a ciertos aspectos de la relación laboral, para ir evolucionando a lo que es hoy, con una estructura y cuerpo normativo, con instituciones jurídicas propias, instituciones públicas propias, como leyes y códigos propios, fuentes particulares, estudios universitarios particularizados, aspectos todos ellos que bajo el título de

*derecho del trabajo*, permiten hoy verlo como una rama con plena autonomía (Reynoso, 2009).

Durante la efervescencia del liberalismo clásico el feroz estallido social de las clases burguesa y obrera confrontadas al extremo, por la globalización y consecuencias de la lucha económica por los mercados, dio lugar a la promulgación de normas y leyes específicas para la regulación y disciplina en el trabajo personal subordinado o por cuenta ajena. Las luchas sociales vinculadas a la aparición del Estado interventor, ya en el propio siglo xx determinaron la posibilidad de una mayor regulación de los derechos de los trabajadores como la reducción de la jornada de trabajo, el reconocimiento del disfrute de los días feriados o el descanso semanal remunerado. Así mismo, se advirtió la presencia reivindicatoria de un sindicalismo cada vez más vigoroso, que al fortalecer la movilización de los trabajadores organizados y en lucha pudo conseguir un cambio en las relaciones de trabajo (Santos, 1998).

A lo largo de la historia de México, a pesar de que el tema laboral ha recibido una atención permanente, éste se orientó más bien hacia aspectos técnicos, relacionándolo con los procesos productivos. La principal preocupación giraba preferentemente en torno a “cómo producir”. Los recursos humanos se encontraban relegados a un segundo plano y no existían condiciones adecuadas para el trabajo ni, mucho menos, una legislación que marcara los lineamientos a seguir. Por su parte, los trabajadores no gozaban de garantías ni derechos. Ante esta situación, surgió en las autoridades una inquietud de legislar en torno a tal derecho (Reynoso, 2009).

Es en 1915, durante el mandato de Venustiano Carranza, que el Departamento del Trabajo se incorporó a la Secretaría de Gobernación, y al mismo tiempo se elaboró un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo. Dos años después fue promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 123 decretó los derechos de los trabajadores. Entonces se propuso y aceptó tácitamente que todos los principios del aspecto laboral se trataran en

un capítulo o en un título de la Constitución, y el artículo 123, en sus 28 fracciones, fue aprobado por unanimidad.

En el proyecto de Constitución original enviado por el primer jefe y encargado del Ejecutivo de la Unión, los únicos artículos que hacían referencia a la cuestión laboral eran el 5° y la fracción x del artículo 73. El contenido del texto primitivo del artículo 123 sentaba las bases generales en materia de: contrato de trabajo, trabajo de menores y mujeres, asociación profesional, huelga, paros, servicios a la comunidad, arbitraje, previsión social, carácter imperativo de las normas legales y generalidades (Freyre, 1999). Estos beneficios laborales que en la actualidad se les conoce con el nombre genérico de prestaciones, también hubo quien los tipificó como instituciones, como es el caso de Graciela Bensusan:

Con la promulgación de la Constitución de 1917 y con ellos la de su artículo 123 inicia en México una etapa crucial del proceso de construcción del marco jurídico de las relaciones laborales, esta etapa alcanzó su fin al expedirse, en 1931, la Ley Federal del Trabajo. Este instrumento jurídico dio a las instituciones laborales algunos de los rasgos más distintivos que la caracterizan hasta el presente (Bensusan, 1986).

Para esta autora la presentación que los funcionarios carrancistas hicieron del proyecto de bases sobre la legislación del trabajo contenía los argumentos centrales en torno a los cuales giraría con posterioridad la defensa de las nuevas instituciones. Aún desprovistas de los mecanismos tendentes a hacerlas efectivas, pero incorporadas a la Constitución, las nuevas instituciones se convertían en irreversibles, a menos que se aceptara revertir también los principios revolucionarios en los que se inspiraron (Bensusan, 1986).

El 28 de agosto de 1931 todas las leyes laborales de los estados quedaron rescindidas en México por la promulgación de una ley federal

publicada en el *Diario Oficial*, que ya desde entonces no convencía a nadie

El control por parte de los estados de la legislación laboral, por el que con tanto afán se había pugnado en el Congreso Constitucional de 1917, no había satisfecho ni a obreros ni a patronos ni al gobierno. Las leyes laborales de los estados eran contradictorias y desconcertantes. A partir de ellas, no podía desarrollarse ningún procedimiento ni teoría general que sirviera de orientación en la solución de los conflictos laborales... a medida que fue manifestándose la debilidad y confusión de las leyes de los estados, el capital y el trabajo no tuvieron más alternativa que dirigirse al gobierno federal cada vez con mayor frecuencia para la solución de conflictos (Clark, 1988).

No fue sino hasta el 18 de agosto de 1931 que se promulga la Ley Federal del Trabajo y en 1932, mediante decreto, el Departamento del Trabajo se independiza de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, creándose el Departamento Autónomo del Trabajo (Freyre, 1999). En 1940, el presidente Manuel Ávila Camacho promulgó una nueva Ley de Secretarías de Estado, en la que estableció que el Departamento del Trabajo se convertía en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), producto de la evolución del sector y del desarrollo del movimiento obrero nacional, y encargada hoy en día de vigilar el cumplimiento de la Ley.

Después del repaso histórico del movimiento obrero, es importante revisar también lo que significa la institucionalización de los derechos laborales, para ello se revisará la visión teórica de diversos autores en la materia.

### Institucionalización

En la tradición sociológica, la institucionalización es un “proceso fenomenológico por el cual algunas relaciones y acciones sociales llegan a darse por sentado” y un estado de cosas en que los conocimientos compartidos definen “lo que tiene significado y las acciones que son posibles”

(Zucker, 1999). En lo que respecta a algunas de las prestaciones laborales, como es el caso de la capacitación (por tan sólo dar un ejemplo, además de que la reforma laboral le asigna una relación de correspondencia con la productividad, como se verá más adelante), la nueva ley establece que el gobierno implemente periódicamente programas nacionales de capacitación, por lo que se coincide con Jepperson (2001) cuando afirma que “las instituciones son sistemas de programas o de gobierno, socialmente construidos y reproducidos rutinariamente (*ceteris paribus*). Funcionan como elementos relativos de ambientes restrictivos y están acompañadas de explicaciones que se dan por hecho”. De acuerdo con este autor, se pueden delimitar tres portadores primarios de la institucionalización: la organización formal, los regímenes y la cultura. Un sistema legal o constitucional puede funcionar como un régimen en este sentido, pero también lo puede hacer, por ejemplo, una profesión. La institucionalización también se puede llevar a cabo por medio de la “cultura”: simplemente por las reglas, procedimientos y metas sin representación primaria en la organización formal y sin el control y la sanción por parte de alguna autoridad “central” (Jepperson, 2001). De acuerdo a lo anterior, en México las prestaciones laborales cumplen con esos tres elementos; obedece a un sistema legal o constitucional<sup>2</sup>, está presente en la estructura formal de ciertas organizaciones<sup>3</sup>, y al final, se traduce en un conjunto de reglas, procedimientos y metas, que en la reforma laboral se pretenden enfocar hacia la productividad.

El grado de institucionalización depende también de la forma en que se da por hecho. Si los miembros de una colectividad dan por hecho una institución por que no están conscientes de ésta y por tanto no la cuestionan, la institución será sin duda menos vulnerable al reto y la intervención y tendrá más probabilidad de permanecer institucionalizada (Jepperson, 2001).

A medida que pasamos del nuevo institucionalismo en la economía y en la elección pública al nuevo institucionalismo en la teoría de los regímenes y en la teoría de la organización, el tér-

mino institución toma un significado diferente. En los primeros enfoques, las instituciones son producto de diseño humano, resultado de acciones útiles realizadas por individuos orientados instrumentalmente. Pero en los segundos, aunque las instituciones ciertamente son el resultado de la actividad humana, no son necesariamente producto de un diseño consciente (Powell y Di Maggio, 1999). Podríamos suponer que en el caso de la reforma laboral se logró debido a la participación de individuos orientados instrumentalmente a través de las comisiones que se integraron para su revisión pero es evidente que no fue un producto de diseño consciente puesto que se refleja un desconocimiento del significado de los términos empleados.

Los teóricos de la organización prefieren modelos que no sean de elección, sino de expectativas que se dan por hecho, y suponen que “los actores asocian determinadas situaciones mediante reglas de lo que es adecuado” (March y Olsen, 1997) adquiridas por medio de la socialización, la educación, la capacitación en el trabajo o la aceptación de convenciones. Bajo el enfoque de los neoinstitucionalistas, lo que se institucionaliza son las formas organizacionales, los componentes estructurales y las reglas, no las organizaciones específicas.

El nuevo institucionalismo se aleja notoriamente de este marco de referencia esencialmente moral; “la institucionalización es fundamentalmente un proceso cognoscitivo” (Zucker, 1999). Los elementos de las instituciones no son las normas ni los valores, sino los guiones, las reglas y las clasificaciones que se dan por hecho. La reproducción institucional ha sido asociada con las demandas de poderosos actores centrales, como el Estado, las profesiones, o agentes dominantes dentro de las áreas organizacionales. Pero las instituciones no sólo son limitaciones sobre la agencia humana; son primero y ante todo, producto de las acciones humanas (Romero, 1999).

En las sociedades modernas, las estructuras de organización formal surgen en contextos muy institucionalizados. Se crean profesiones, polí-

ticas y programas junto con los productos y servicios que se supone deben producir racionalmente. Este proceso permite que surjan muchas nuevas organizaciones y obliga a las existentes a incorporar nuevas prácticas y procedimientos. Esto es, lleva a que las organizaciones incorporen las prácticas y procedimientos definidos por los conceptos racionalizados prevalecientes del trabajo organizacional e institucionalizado en la sociedad. Las organizaciones que lo hacen aumentan su legitimidad y sus perspectivas de supervivencia, independientemente de la eficacia inmediata de las prácticas y procedimientos adquiridos (Meyer y Rowan, 1999). En este contexto es de una institución gubernamental, como lo es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la propuesta y difusión de la necesidad de dicha reforma y los beneficios que dice contemplar.

Todo sistema institucionalizado tiende a llevar “un equipaje” de estructuras y actividades relacionadas que en el transcurso del tiempo se institucionalizan —un proceso al que ya me he referido (1987) como el “contagio de la legitimidad”—. (Zucker, 1999). De acuerdo con Romero (1999), las instituciones constituyen soluciones relativamente eficientes a los problemas de la acción colectiva, pues las rutinas institucionales existen sobre todo para reducir los costos entre individuos y grupos con el objetivo de aumentar la eficiencia y Jepperson nos dice que las instituciones son los procedimientos reproductivos rutinarios, los que sostienen y apoyan al patrón y promueven su reproducción (Jepperson, 2001). Para finalizar este apartado, Powell y Di Maggio (1999) en su llamada “teoría de la acción práctica” muestran la existencia de una corriente contemporánea en las ciencias sociales, el llamado *nuevo institucionalismo*, que pretende abordar la historia como un proceso de cambio institucional continuo, en el que desde la división más elemental del trabajo, hasta la constitución de los Estados modernos, se han establecido cuerpos cada vez más complejos de rutinas de comportamiento o reglas del juego que surgen para reducir la



incertidumbre existente en la interacción entre los entes sociales, los cuales carecen a priori de información sobre el posible comportamiento de los otros. La repetición durante periodos prolongados en el tiempo de estas rutinas constituye el mundo de las instituciones.

El trasfondo de dicha reforma pareciera convencer de que su aplicación conduce a mejores niveles de productividad acompañada de beneficios a la clase trabajadora, sin embargo, ese interés de la clase gobernante, mostrado en la reforma de la Ley Federal del Trabajo de incrementar la productividad con el espejismo de que traerá en consecuencia beneficios para la clase trabajadora, no es del todo confiable, ya que no establece de manera clara cómo se logra la correspondencia entre estas dos variables, como se verá a continuación.

### **Relación entre productividad y capacitación en la reforma**

Al inicio del presente trabajo se menciona la relación de correspondencia que la reforma laboral establece entre productividad y capacitación. El artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo reformada establece que: “Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de los trabajadores” (LFT; 2013) y a través del Acuerdo Nacional para la Productividad, que suscriben los sectores productivos y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, entre sus consideraciones se propone: “que los trabajadores, los sindicatos y los patrones están de acuerdo en que la capacitación de los trabajadores es una inversión y no una carga, que aunada a las condiciones de seguridad y previsión social, entre otros elementos, fortalece el trabajo decente e incrementa la productividad”, y finalmente, de acuerdo al artículo 153-I de la Ley reformada, se precisa que:

se entiende por productividad, para efectos de esta Ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios.

Deja en claro que se pretende resolver los problemas de toda una nación estableciendo una relación de correspondencia entre la capacitación y la productividad, redefiniendo este término desde la legislación. El error de fondo es que no se puede establecer por decreto una relación de correspondencia entre esas dos variables, además de que se está homologando la definición de productividad al de toda una disciplina como es la Administración, ya que si analizamos el artículo 153-I, y omitimos la palabra “productividad” y la sustituimos por “administración”, la definición queda como “traje a la medida” para esta disciplina abarcando todas las áreas funcionales<sup>4</sup>.

Si bien en la disciplina de administración se menciona incansablemente que toda organización siempre debe buscar el uso eficiente y eficaz de sus recursos para elevar su productividad, es importante detenernos a razonar la relación entre estos tres términos. Por un lado, se entiende por “eficiencia la utilización mínima de los recursos disponibles en una organización para el logro de objetivos y por eficacia el uso adecuado de esos recursos en lo realmente necesario, logrando los objetivos planteados”<sup>5</sup>, por lo tanto, la capacitación en el trabajo puede mejorar la eficiencia pero no necesariamente la productividad y al ser productivos estamos saliéndonos de los objetivos planteados porque estamos produciendo fuera de lo normalmente aceptado e incluso se podría estar arriesgando la calidad del bien o servicio con el propósito de ahorrar insumos.

Para Kast y Rosenzweig, la productividad en cualquier sistema (economía, organización o individual) es la producción por unidad de insumo. El término define a la producción de bienes o servicios por hora de trabajo.

Para la economía, más comúnmente, la productividad es evaluada como la producción por persona-hora en el mercado (generalmente conocida como productividad laboral, aunque hay muchos otros factores implícitos, además de la eficiencia del trabajador) (Kast y Rosenzweig, 1988).

“La productividad se incrementa a medida que la organización encuentra nuevas maneras de utilizar menos recursos para alcanzar sus resultados” (Werther y Davis, 2000). La productividad se eleva cuando es posible generar más productos con igual cantidad de insumos o generar la misma cantidad de productos con menos insumos, o bien la relación óptima que todos buscan que es elevar la producción con menos insumos.

La productividad, por otra parte, nos dice Sumanth, no es otra cosa que “la razón entre la producción obtenida y el insumo gastado”, de esta manera se puede hablar de productividad parcial, que es la razón entre la cantidad producida y un solo tipo de insumo; la productividad de factor total, que es la razón de la producción neta con la suma asociada con los factores de insumos de mano de obra y capital; y, “productividad total, que es la razón entre la producción total y la suma de todos los factores de insumos” (Sumanth, 1997). Finalmente, para la STPS y el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), “la productividad es la relación entre el valor de la cantidad producida y la cantidad de recursos utilizados... la productividad laboral puede medirse a través de la relación entre cantidad producida y número de trabajadores” (INEGI, 2013). Por lo tanto la fórmula comúnmente aceptada para calcular la productividad es la siguiente:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Producción}}{\text{Insumos}}$$

Para incrementar el cociente (productividad), incrementando a la vez la producción (dividendo), es necesario disminuir los insumos (divisor), de acuerdo con la definición de Sumanth, si establecemos la productividad por factor (insumo) y elegimos el factor humano, tenemos que mantener o disminuir, ya sea en cantidad o en precio, este divisor. Si se consideran la suma de todos los insumos (que seguramente incrementarán de precio en un país donde la tasa de inflación está en constante crecimiento a diferencia del salario mínimo, por ejemplo), de todos estos, el único insumo que está bajo el control del empresario en cantidad y en precio es el de la mano de obra, por lo tanto, con esta reforma laboral se corre el riesgo de incrementar la productividad a costa de la disminución del precio de mano de obra, o en el mejor de los casos, de mantenerlo al mismo precio. En resumen: para incrementar el resultado de una razón aritmética se debe incrementar o mantener el dividendo a la vez que se mantiene o disminuye el divisor respectivamente. El costo de la productividad al final será muy alto puesto que lo va a absorber el trabajador.

## Conclusiones

La reforma a la Ley Federal del Trabajo no deja claro cómo es que se logrará elevar el ingreso y el nivel de vida de los trabajadores a la vez que se incrementa la productividad, tal como se planteaba en la justificación de la iniciativa de reforma; por el contrario, todo indica que la reforma laboral constriñe los derechos laborales obtenidos a lo largo de varias décadas de lucha obrera que buscó desde un principio dignificar el trabajo, evitar que fuera una actividad enajenante que sólo perseguía incrementar los niveles de productividad del trabajador con el propósito de enriquecer al empresario.

La institucionalización de las relaciones laborales ha atravesado por un proceso histórico que ha combinado circunstancias políticas particulares que coadyuvaron al fortalecimiento de los sindicatos y a la intervención del Estado en los movimientos obreros para confluir en la pro-

mulgación de la Ley Federal del Trabajo, se dice fácil, pero como se vio en el resumen del movimiento obrero, ha sido un etapa muy difícil, incluso dolorosa en la historia de México.

El dejarse llevar por el espejismo de la productividad sin detenerse a analizar lo que esto implica puede conducir nuevamente a inconformidades sociales, particularmente de la clase trabajadora, que en lugar de incrementar la competitividad del país lo puede llevar a un estancamiento, porque como se vio con la fórmula de productividad, para elevar o mantener el resultado, se requiere disminuir o mantener el precio o cantidad de los insumos dentro de los cuales se encuentran el costo de mano de obra o número de trabajadores si estamos determinando la productividad por factor, por lo tanto no hay correspondencia entre el incremento de productividad y el incremento de ingresos del trabajador. Por otra parte, si se pretende pagarle al trabajador en función del número de unidades producidas resultará una situación similar, porque incrementar la producción no necesariamente implica un incremento del índice de productividad, para ello se requiere nuevamente disminuir el precio o cantidad de los insumos.

La productividad implica un período de aprendizaje, en el que el trabajador debe tener plena libertad en el uso de los insumos y a través de ensayos de prueba y error, saber cuál es la combinación adecuada que va a generar un punto óptimo que eleve la productividad sin mermar la calidad. Es importante recordar que para el caso particular de la capacitación, ésta puede (si ha sido bien planeada y realizada) facultar al individuo en el uso adecuado de los insumos, es decir, puede lograr que sea eficiente, pero no necesariamente lo hace más productivo. Pensemos en una madre mexicana, que una vez que ha aprendido a preparar diversos platillos o guisos, lo que seguramente le ha tomado meses de práctica (en el mejor de los casos), ahora tiene que enfrentarse al incremento constante de los precios en los alimentos y tener que producir más comida (porque sus hijos comerán más al paso de los años) pero con menos insumos (porque la infla-

ción no le va a permitir mantener el mismo nivel de compra de insumos) y suponiendo que el ingreso en esa familia permanezca casi constante (los incrementos en el salario mínimo siempre están por debajo de la inflación) se verá obligada a mejorar sus técnicas de producción de comida. Desde luego que llegará a ser increíblemente productiva como la gran mayoría de madres mexicanas, pero se requiere de un proceso largo de aprendizaje en el que será eficiente (usará la mínima cantidad de recursos disponibles), será eficaz (preparará exactamente lo que le gusta a su familia) y mantendrá el estándar de calidad esperado, o sea, todos quedarán satisfechos. Para lograr lo anterior, en el ámbito empresarial, un trabajador requiere que el empresario le otorgue la capacidad de decidir sobre el uso de los recursos e insumos que el trabajador considere más conveniente para ser productivo, la pregunta es: ¿el empresario está dispuesto a hacerlo?

Finalmente, no se pretende agotar un tema de tal envergadura en un trabajo de esta extensión, sino simplemente exponer la inconsistencia de algunos conceptos para iniciar su análisis en trabajos posteriores.

## Notas

- <sup>1</sup> "El derecho del trabajo responde a la aparición de grupos sociales homogéneos económicamente desvalidos y a la forma de conciencia de clase que, como consecuencia del industrialismo liberal, operan un movimiento socializador que transforma esencialmente la concepción de la vida social y del derecho. En efecto, se logró que el interés prioritario de estos grupos se antepusiera al transpersonalismo material y a la defensa del derecho individual, determinando la intervención del Estado en las economías particulares, así como la creación de un estatuto tutelar y promotor de la situación y existencia de los trabajadores", *Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano* (2000), Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, Porrúa, México, p. 1172.

<sup>2</sup> El artículo 123 constitucional regula las relaciones laborales, y en su apartado A, las relaciones laborales entre particulares y para ellos se crea la Ley Federal del Trabajo.

<sup>3</sup> En las estructuras de las empresas, dependiendo del tamaño, se considera un área o persona encargada de coordinar los asuntos relacionados con el personal.

<sup>4</sup> Según el *Diccionario de Política y Administración Pública* del Colegio de Licenciados en Ciencias Políticas y Administración Pública A. C. la administración "Es la técnica que busca obtener resultados de máxima eficiencia por medio de la coordinación de todos los recursos que forman una empresa. La administración persigue un fin eminentemente práctico: obtener resultados y hacia él se canalizan todos los elementos, acciones y fuerzas de la empresa. La administración es un proceso a través del cual se busca integrar los recursos (humanos, materiales y económicos) de una organización, con el propósito de lograr un objetivo".

<sup>5</sup> Subrayado propio.

### Fuentes bibliográficas

Basurto, Jorge (1975). *El proletariado industrial en México, (1850-1930)*, México, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM.

Bensusan, Graciela (1986). "La legislación laboral heredada de las luchas revolucionarias: del constituyente a la Ley Federal del Trabajo de 1931", en *75 años de Sindicalismo Mexicano*, México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana.

Clark, Marjorie (1979). *La organización obrera en México*, México, Ediciones Era.

Engels, Federico (1892). *Del socialismo utópico al socialismo científico*, México, Quinto sol.

Flanders, A. (1965). *Industrial relations: What is wrong with the system*, Londres, Faber.

Freyre, Javier (1999). *Las organizaciones sindicales, obreras y burocráticas contemporáneas en México*, México, UAM.

Gómez Tagle Silvia (1980). *Insurgencia y democracia de los sindicatos electricistas, Jornadas 93*, México, Colegio de México.

Guadarrama, Rocío (1981). *Los sindicatos y la política en México: la CROM (1918-1928)*, México, Ediciones Era.

Gutiérrez, Esthela (1989). "La recomposición de la clase obrera y el futuro del mundo laboral", en *Reconversión industrial y lucha sindical*, Gutiérrez, Esthela (coord.). México, Editorial Nueva Sociedad.

Hyman, Richard (1981). *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*, Madrid, Blume Ediciones.

Iglesias, Severo (1970). *Sindicalismo y socialismo en México*, México, Grijalbo.

Jepperson (2001). *Instituciones, efectos institucionales e institucionalismo*, en Powell W. y P. Di Maggio, *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, México, FCE-UAEM.

Kast, Freemont y James Rosenzweig (1988). *Administración en las organizaciones. Un enfoque de sistemas y contingencias*, 4ª. ed., México, McGraw-Hill.

Lenin, Vladimir (1977). *Carlos Marx y Federico Engels*, Pekin, Ediciones en Lenguas Extranjeras.

Lombardo, Vicente (1974). *La libertad sindical en México (1926). Colección Obras escogidas de Vicente Lombardo Toledano*, México, Universidad Obrera de México.

March y Olsen (1997). *El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política*, México, FCE.

Meyer y Rowan (1999). "Organizaciones institucionalizadas: la estructura formal como mito y ceremonia", en Powell y Di Maggio, *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, México, FCE-UAEM.

Powell y Di Maggio (1999). "Retorno a la jaula de hierro: el isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales", en Powell W. y P. Di Maggio, *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, México, FCE.

- Romero, Jorge (1999). "Estudio introductorio. Los nuevos institucionalismos: sus diferencias, sus cercanías, en Powell W. y P. Di Maggio, *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, México, FCE.
- Rubens, Icaro (1976). *Historia del movimiento sindical internacional*, México, Cultura Popular.
- Santos, Héctor (1998). *Derecho del trabajo*, México. McGraw-Hill.
- Sumanth, David (1997). *Ingeniería y administración de la productividad*, México, McGraw-Hill.
- Werther, William y Keith Davis, *Administración de recursos humanos y personal*, México, 5a. ed. McGraw-Hill.
- Zapata, Francisco (1993). *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*, El Colegio de México, México, FCE.
- Zucker, (1999). "El papel de la institucionalización en la persistencia cultural", en Powell W. y P. Di Maggio, *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, México, FCE-UAEM.

### Publicaciones periódicas

- Bautista, Ramiro *et al.* (2009). "La independencia de México y los orígenes del Estado nacional", en *Alegatos*, núm. 73, México, UAM-A septiembre/diciembre de 2009.
- Reynoso, Carlos (2009). "De la legislación industrial al derecho del trabajo", en *Alegatos*, núm.

73, septiembre-diciembre. UAM-A, México, pp. 555-584.

### Otras fuentes

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2007), Sista. México.
- Ley Federal del Trabajo (2011). Ediciones fiscales ISEF, México.
- Ley Federal del Trabajo (2013). Ediciones fiscales ISEF, México.
- Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano* (2000). Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, Porrúa, México.
- Diccionario de Política y Administración Pública* (1978), México, Colegio de Licenciados en Ciencias Políticas y Administración Pública A. C.
- Acuerdo Nacional para la Productividad, en <[www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)>.
- Calderón, Felipe (2012-09-01). Iniciativa con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, consultado en <[www.diputados.gob.mx/iniciativas](http://www.diputados.gob.mx/iniciativas)>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013). Índices de productividad laboral y costo unitario de la mano de obra 2012. Metodología, cuadros y gráficas. INEGI-STPS, México, en <[www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)> y <[www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)>.