

Carlos
Reynoso Castillo*

Estabilidad productiva

Resumen

El trabajo plantea una reflexión sobre la evolución que ha tenido el concepto de estabilidad en el empleo y su relación con el nuevo concepto jurídico de productividad incorporado a la legislación laboral en el 2012. La idea central que se desarrolla es la de considerar que se asiste paulatinamente a un cambio en la concepción de la estabilidad y permanencia en el empleo y que dicho cambio trae diferentes consecuencias a diferentes niveles.

Abstract

This paper presents a reflection on the evolution of the concept of stability in employment and its relationship with the new legal concept of productivity incorporated into labor legislation in 2012. The central idea that is developed is to consider that there is a gradual change in the conception of stability and permanence in employment and that this change brings different consequences at different levels.

Sumario: Introducción / I. El panorama / II. Las novedades / III. Conclusiones / Fuentes de consulta

* Dr. en Derecho, Profesor-Investigador del Departamento de Derecho, UAM-A., miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Introducción

El Derecho del trabajo, desde sus albores a mediados del siglo XIX, fue delineando sus alcances y contenidos a partir de la construcción de un conjunto de conceptos que permitieron ir dibujando su fisonomía; en esa construcción tendrían un papel relevante ideas como: la del contrato de trabajo ajeno al derecho privado, la relación de trabajo dando preeminencia a lo empírico sobre lo formal, la de patrón y trabajador para identificar las obligaciones y derechos de las partes, entre otras, así como también la intención de incluir como regla general las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado y por excepción aquéllas con otro tipo de duración; de esta manera la idea de permanencia de un trabajador en su empleo, e incluso a veces en su puesto de trabajo, formó parte de los desarrollos doctrinales que como eje permitieron al paso de los años el desarrollo de toda una normativa asociada a la misma. Así las reglas protectoras de la permanencia en el empleo, la mejoría de las prestaciones en función de la antigüedad, permitieron darle un “valor” incluso económico a la antigüedad misma del trabajador en su empleo; todo ello es muestra de la preocupación que el legislador tenía en el desarrollo y construcción de la legislación laboral. Sin embargo, esta idea básica y estructural de la permanencia de un trabajador en su empleo en el Derecho del trabajo, ha ido variando de forma lenta y progresiva en los últimos años de muy diversas maneras y en diferentes espacios; hoy en día, se sigue hablando de esa permanencia, pero poco a poco el concepto de permanencia ha venido mutando, para alejarse del concepto primigenio y original que acogió la doctrina especializada y el derecho positivo en materia laboral, trayendo como consecuencia, incoherencias e inconsistencias en todo el sistema de relaciones de producción. El hecho de que se reconozcan ahora en la legislación laboral situaciones que se alejan de aquel principio, de la duración indeterminada de los contratos y las relaciones de trabajo, se traducen en la mayoría de los casos en una reducción, limitación o franca negación de derechos y prestaciones de los trabajadores.

La intención de este trabajo es llamar la atención sobre este fenómeno que se viene dando de cambios en conceptos tan importantes como la permanencia y estabilidad en el empleo, con la finalidad de invitar a la reflexión sobre la trascendencia de estas transformaciones y alertar sobre estos cambios que, en ocasiones, parecieran discretos e imperceptibles. La idea que se quiere compartir también es que, si bien asistimos a cambios trascendentes en el mundo del trabajo, esos cambios se vienen dando en buena medida en el terreno conceptual, en donde muchos de los conceptos originales del derecho del trabajo parecieran ir diluyéndolo y vaciándolo de sus contenidos históricos originales. De igual manera con este trabajo se busca plantear un debate en torno a la importancia y cambios de la estabilidad en el empleo, con la finalidad de ver cómo este concepto ha venido variando y con ello modificando al Derecho del trabajo en varios de sus apartados, no sólo en materia de derechos individuales, sino también indirectamente, en materia de derechos colectivos.

I. El panorama

El mundo del trabajo y las normas con las cuales se pretende regularlo siempre se han distinguido por su dinamismo; el cambio, es uno de los rasgos distintivos de las relaciones laborales; y no podría ser de otra manera, ya que las formas como la sociedad se ha organizado para producir los bienes que le son necesarios para subsistir, ha requerido, al paso de los años de organizaciones económicas muy diversas y muy variadas; de tal manera que en las relaciones económicas la organización industrial y con ella los actores que participan en la misma, han necesitado de un marco jurídico particular que, en buena medida, ha ido acompañando los vaivenes de esa evolución.

En ese sentido el derecho del trabajo, acoge y muchas veces refleja la manera como la misma economía se va transformando, de tal forma que su estructura, contenidos y conceptos desde siempre han estado expuestos a las también constantes transformaciones de la economía.

Aquéllos que nacimos en el siglo veinte hemos sido testigos de una profunda transformación en varios órdenes de la vida político, social e incluso jurídica en varias regiones del mundo; en pocos años hemos asistido a cambios que nos fuerzan y presionan, primero para que los entendamos y asimilemos y luego para que nos adaptemos a ellos. Para aquéllos que nacimos en una época en donde la máquina de escribir mecánica, luego la eléctrica y luego las computadoras personales han sido nuestras herramientas de trabajo, todas ellas en muy pocos años, en ocasiones nuestra formación e ideas son parte de los retos a vencer para adaptarnos a todos estos cambios, pero sobre todo al ritmo frenético de los mismos.

Hoy en día pocos recuerdan que apenas hace escasos años las mujeres constituían una fuerza de trabajo minoritaria en los procesos de producción y, que la incorporación de ellas a las cadenas productivas iría acompañando poco a poco de un reconocimiento más amplio, aunque aún incompleto, de sus derechos plenos a nivel social, político y por supuesto laboral. De igual manera, pocos reconocen que, en muy poco tiempo, tal vez en menos de un siglo, países como México duplicaron su población, en general, y su población económicamente activa, impactando de manera importante en diferentes ámbitos de la vida. Así mismo, por fortuna, la expectativa de vida en muchos países, incluyendo México, aumentaría de manera considerable en las últimas décadas, llenando de satisfacción a la ciencia y a las familias, pero poniendo en un serio predicamento a los modelos de protección y seguridad social diseñados a principios del siglo XX, para una menor población en cantidad y en esperanzas de vida. Por su parte, en el terreno político, el último siglo fue rico en transformaciones, la recomposición político y económica de principios del siglo XX, marcada por el inicio y fin de la Primera Guerra Mundial, y un intento poco duradero de conformación geopolítica mundial, permitirían hablar, a nivel global de una búsqueda por estabilizar países y regiones; sin embargo, estos intentos serían infructuosos ya que casi a mediados del siglo pasado la humanidad asistía a

una segunda conflagración mundial. Por su parte, en el terreno local, en países como México se asistía al inicio y terminación de un movimiento revolucionario que planteaba diversas demandas muy sentidas por la sociedad como la tenencia de la tierra y las condiciones inhumanas de la naciente industria nacional.

Esta evolución iría acompañada, entre otras cosas, de una búsqueda de construcción de un marco jurídico que diera cuenta de las nuevas realidades, tanto políticas y económicas como sociales. En efecto, los años cincuenta y siguientes del siglo pasado darían prioridad al desarrollo económico local de muchas naciones, proponiendo un desarrollo “hacia adentro” a partir de la sustitución de importaciones y al fomento, nacimiento y, en algunos casos, al fortalecimiento de la denominada industria nacional.

En este andar en la construcción de un sistema jurídico, iría haciendo su aparición el tema social y concretamente el laboral, al tratar de diseñar un marco jurídico concreto y especial para las también naciendo relaciones de producción industrial. Este proceso de surgimiento de la normativa laboral pasaría por diferentes etapas, entre las que cabe destacar las siguientes: primero un intento por reconocer a nivel constitucional el fenómeno y las problemáticas entre trabajadores y patrones, intento éste que sería poco fructífero ya que, en buena parte de las constituciones del siglo XIX en América Latina, si acaso se lograría plasmar en los textos constitucionales el principio de la libertad de trabajo al lado de la libertad de industria. Esta situación de alguna manera se justificaba, por el incipiente desarrollo industrial de la región latinoamericana, por un lado, y por el intento de plasmar jurídicamente el pensamiento liberal de la época por el otro. Más tarde los debates se centrarían en tratar de ubicar a las relaciones laborales en algunos de los campos jurídicos tradicionales y existentes en la época; de esta manera los intentos de “alojamiento” de las relaciones de trabajo, se darían en el derecho civil y en el derecho administrativo principalmente. Posteriormente esta manera de abordar los problemas laborales en los centros de trabajo mostraría sus limitaciones, dando lugar al surgimiento de nuevas ideas y nuevas propuestas de cómo tratar jurídicamente los problemas del trabajo. Así sería como, en la mayoría de los países latinoamericanos, a fines del siglo XIX, pero de manera sólida en la primera mitad del siglo XX se irían construyendo marcos jurídicos, que tomando la forma de códigos de trabajo irían dando lugar, a su vez, a las diferentes problemáticas derivadas de las relaciones obrero-patronales. Este proceso de construcción jurídica, empujado incluso por las necesidades económicas y políticas del momento, tendría diversas características que permitirían advertir su distanciamiento de los espacios jurídicos conocidos hasta entonces, en particular tomando distancia del derecho privado.

De esta manera el siglo XX bien puede ser visto como un largo, pero al mismo tiempo corto periodo durante el cual buena parte de los países pertenecientes a la familia jurídica de origen romano verían el surgimiento y consolidación de una rama jurídica como el derecho del trabajo y, al mismo tiempo, hacia fines de siglo de un trascendente proceso de transformación de éste. Pero tal vez lo que convie-

ne destacar en esta rápida evolución de las normas laborales, es que su surgimiento estuvo marcado por la producción de una gran riqueza conceptual para la época, acompañada del diseño de principios y estructuras que le irían dando forma, amén de la construcción institucional que los Estados le dotaron, lo cual en muy poco tiempo permitiría que hacia fines del siglo XX nadie dudaría de la solidez y autonomía del edificio jurídico laboral. En buena medida forzados por las circunstancias de un desarrollo económico diferente, muchos países, sobre todo latinoamericanos empezarían a crear instancias especializadas para dirimir las controversias obrero-patronales, todas ellas teniendo como motivación la búsqueda de procedimientos e instancias que se alejaran de los modelos formales de solución de conflictos, más propios del derecho privado.

De esta forma, se pudo observar cómo ante la necesidad de buscar una figura original y auténtica de relación entre el trabajador y el patrón, se hablaría del contrato de trabajo. Así mismo con la finalidad de proteger y no dejar en desamparo a quien dejaba el empleo, se hablaría de rescisión del contrato de trabajo, con efectos particulares; de igual manera, ante la necesidad de reconocer la posibilidad de organización entre los trabajadores se hablaría de sindicatos, etcétera. Pero de entre esta lista amplia de conceptos estaba el conocido desde entonces como estabilidad en el empleo, el cual en sus inicios aparecería como uno de los símbolos distintivos de las relaciones laborales de la época, el cual, como lo comentaremos, no sólo era un concepto abstracto, sino que se reflejaría de manera puntual y concreta en muchos de los apartados del derecho del trabajo.

La palabra “estabilidad” denota permanencia, ausencia de cambios y continuidad respecto de la situación, persona o cosa a la cual se aplica; y esta idea inicial de la palabra, parece también haber estado en la mente de los laboristas de la primera mitad del siglo XX, quienes desarrollarían lo que la doctrina desde entonces denominó como la “estabilidad en el empleo” para referirse a aquella situación en la cual se encontraba un trabajador en su relación de trabajo con su patrón y la empresa para la que prestaba sus servicios.

Si bien los primeros vestigios de este desarrollo doctrinal se podrían encontrar en los regímenes de los servidores públicos en el derecho administrativo, lo cierto es que sería hasta las primeras décadas del siglo pasado cuando estos argumentos irían tomando forma y serían recuperados en algunos ordenamientos jurídicos de diferente jerarquía bajo diferentes maneras; en ocasiones como mecanismos de protección contra los despidos arbitrarios y discrecionales como en México, o bien como garantías a la permanencia constante del trabajador en el centro de trabajo. Estas ideas permitieron desarrollar toda una teoría, que si bien tenía un gran referente político-económico, también recogían ideas pioneras ya desarrolladas en Europa con expresiones como la “propiedad del empleo”, “la posesión del empleo”, o la “pertenencia a la comunidad de la empresa”; ideas todas ellas que ayudarían incluso a desarrollar una cultura, no siempre sana, de pertenencia al centro de trabajo y de “propiedad” del trabajador respecto de su puesto de trabajo, muy arraigado en sectores como el de la burocracia.

Con la propuesta doctrinal de la estabilidad en el empleo, la idea era que el ingreso de un trabajador a una empresa o centro de trabajo tenía como aspiración precisamente su estabilidad, entendida ésta como la continuidad de la relación de trabajo por un tiempo indefinido e indeterminado; esta forma de plantear la duración de las relaciones de trabajo tenía varias explicaciones y justificaciones, una de ellas era la aspiración de arraigar a los trabajadores a su centro de trabajo en una época, sobre todo luego a la Segunda Guerra Mundial, en donde se trataba de reconstruir no sólo la economía y con ella la industria; de esta manera se antojaba normal y lógico que se pretendiera dar estabilidad a las empresas y a las personas que colaboraban en las mismas, como parte de un proyecto renovador y reconstructor de la época. Estos planteamientos básicamente económicos, encontrarían su reflejo en el marco jurídico laboral de la época; en efecto, los códigos de trabajo de la segunda mitad del siglo XX, construyeron un modelo de relaciones laborales basados precisamente en la estabilidad en el empleo, de tal manera que figuras como el contrato por tiempo indeterminado, la protección de la antigüedad como eje articulador de buena parte de las prestaciones del trabajador serían pilares y sustento de buena parte del derecho del trabajo.

La idea sería entonces mejorar y perfeccionar las protecciones y derechos de los trabajadores en la medida que pasaran más tiempo en los centros de trabajo, generando antigüedad. El mismo derecho colectivo del trabajo y con él el modelo de organización colectiva sin descontar sus acciones concretas como la negociación colectiva y la huelga, tendrían también como premisa al trabajador por tiempo indeterminado. Pero la estabilidad en el empleo como eje articulador iría más allá de las fronteras de las normas del trabajo para ir incluso a permear a aquéllas de la seguridad social, en donde la protección a los trabajadores en esos terrenos partía también de privilegiar a las relaciones laborales por tiempo indeterminado.

De esta manera, la estabilidad en el empleo formaría parte del proceso de consolidación del derecho del trabajo en buena parte de Latinoamérica y permitiría alimentar principios pilares de la normativa laboral como el relativo a los derechos adquiridos. La importancia de la estabilidad en el empleo quedó plasmada no sólo en la doctrina laboralista, sino en los códigos y leyes del trabajo y muchas veces en la práctica de los tribunales del trabajo, los cuales la usaron como un valor inamovible y oponible a las atrevidas conductas del patrón. De esta manera las variantes de la estabilidad en el empleo sólo tenían que ver con las modalidades en que ésta se plasmaba en la legislación, dando lugar en la doctrina a una tipología de la misma, por lo cual se hablaba de estabilidad absoluta o estabilidad relativa, sólo con la idea de matizar los grados de protección que tenía un trabajador frente a temas clave como el despido.

Sin embargo, hoy, diversos conceptos y fundamentos pilares del derecho del trabajo se encuentran deteriorados y severamente cuestionados, pero sin duda uno de los que más ha sido objeto de cuestionamientos es precisamente la estabilidad en el empleo. Actualmente las condiciones políticas y económicas, que por diversas razo-

nes han llevado a los Estados a priorizar el empleo, la estabilidad económica, la apertura de mercados, la flexibilidad en las relaciones comerciales, la reestructuración de las empresas, los nuevos acuerdos políticos y comerciales a diferente escala, entre otras circunstancias, dificultan la defensa de la permanencia de los trabajadores en los centros de trabajo, como hace décadas se promovía.

Pareciera que se asiste a un movimiento pendular en la evolución de las normas laborales, en donde lo que hace no muchos años era fomentado, hoy es sistemáticamente negado y cuestionado. De esta manera instituciones tradicionales en las leyes laborales como la contratación inde-

terminada, la antigüedad, el cálculo de salario base, las vacaciones, los descansos, la participación en las utilidades, entre otras, hoy vienen mutando en ocasiones hacia su versión opuesta en términos de la lógica en que fueron creadas. Uno de los muchos problemas que plantea esta situación, es que si bien, no ha desaparecido estructuralmente hablando del derecho del trabajo que conocimos en muchos países durante la segunda mitad del siglo XX, tampoco ha acabado de nacer un derecho del trabajo con otros principios y otras lógicas, de tal manera que asistimos a una etapa de transición en donde coexisten estas por lo menos dos visiones conceptuales de las relaciones laborales. Y es precisamente en esta ambigüedad e indefinición en donde se ubica actualmente la estabilidad en el empleo, la cual ha venido siendo modificada en las leyes laborales en temas concretos como los mecanismos de acceso y salida del empleo, pero no se ha cambiado aún el modelo de prestaciones de otras épocas asociado a la permanencia del trabajador en la empresa, mostrando de esta manera graves inconsistencias en las relaciones obrero-patronales.

En ese mar de confusiones es importante anotar cómo hacen su aparición nuevas ideas y nuevos conceptos en el mundo jurídico laboral, uno de los cuales, es de gran relevancia. es sin duda el de “productividad”, viejo conocido en otras disciplinas de las ciencias sociales, pero recién llegado al mundo jurídico. En efecto, la construcción del concepto productividad en los sistemas jurídicos es relativamente nueva y pasó en muchos casos como en México, de tener una existencia en la vida cotidiana de las relaciones laborales, como los contratos colectivos, para luego recientemente tener un reconocimiento en la legislación laboral, concretamente en la Ley Federal del Trabajo.

A primera vista, los conceptos de estabilidad en el empleo por un lado y el de productividad por el otro, tienen historias y evoluciones diferentes en cuanto a su

En ese mar de confusiones es importante anotar cómo hacen su aparición nuevas ideas y nuevos conceptos en el mundo jurídico laboral, uno de los cuales, y de gran relevancia es sin duda el de “productividad”, viejo conocido en otras disciplinas de las ciencias sociales, pero recién llegado al mundo jurídico.

desarrollo doctrinal y su reconocimiento legal; en efecto, la estabilidad cuenta con más de medio siglo de ser nutrido doctrinalmente y ser referente en la defensa de derechos de los trabajadores; mientras que el concepto jurídico de la productividad tiene poco tiempo, y cuenta con un escaso desarrollo doctrinal. Sin embargo, a pesar de este desarrollo disímil, hoy en día se trata de conceptos que parecieran fatalmente estar destinados a coincidir. En efecto, la estabilidad en el empleo centró su atención en la presencia y la permanencia del trabajador en su empleo, sin cuestionarse sobre la calidad y características del trabajo desarrollado por el trabajador; mientras que la productividad pareciera poner en el centro de atención el aporte del trabajador a los objetivos específicos que busca el empleador en un proceso productivo determinado. De esta manera, el concepto de estabilidad en el empleo pareciera estar evolucionando hacia una permanencia diferente del trabajador, una permanencia valorada y calificada en términos de su contribución al logro de ciertas metas y objetivos en la empresa. Ésta es una de las principales ideas que plantea este trabajo, como una invitación a la investigación y al debate.

II. Las novedades

Hablar de la productividad desde hace años, es un lugar común en el cual diversas disciplinas y áreas del conocimiento coinciden en verla como un factor y elemento importante en el desarrollo de las empresas y de la economía toda. En algunos casos como en el de México de la segunda mitad del siglo pasado se decía que la economía había centrado sus esfuerzos para hacer aumentar los recursos sin poner atención en la debida o adecuada utilización de éstos; y se daba, desde entonces, cierto consenso en el sentido de que el aumento y mejora de la productividad ayudaría a mejorar no sólo a las empresas, los trabajadores y al país todo. Esta concepción de la importancia de la productividad trascendería al ámbito nacional, ya que en más de una ocasión instituciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) compartían este punto de vista.

De esta manera el tema fue ganando terreno para aparecer ya no sólo en los discursos abstractos de los planes periódicos de desarrollo del país (los famosos planes sexenales o con otra denominación), sino también al intentar que la productividad se tradujera en derechos y obligaciones entre los factores de la producción. Es así que, al tratar de darle un contenido jurídico a la productividad, los abogados se encontraron con una idea y un término prácticamente desconocido en las relaciones laborales y carente prácticamente de un contenido legal, que resultaba común y conocido en otros ámbitos como la economía.

Cuando los abogados se empezaron a aventurar en el estudio y entendimiento de la productividad descubrieron que era considerada un valor en sí mismo y que era entendida como la optimización de los recursos empleados en la elaboración de un producto y que, entre esos factores para mejorarla, estaba el factor humano como un

elemento determinante en la mejoría de la productividad; fue ahí entonces en donde se empezó a ver la importancia del tema en las relaciones laborales, ya que el trabajador no sólo era partícipe de una relación estrictamente laboral legal, sino que era, entre otras cosas, un factor primordial en el mejoramiento de la productividad.

Durante mucho tiempo los abogados tuvieron la dificultad de no encontrar un fundamento jurídico claro, directo y expreso de la productividad. Hay que recordar que durante ciertos periodos de la historia reciente de países como México, se empezaron a firmar acuerdos de productividad entre trabajadores y empresas o con sus respectivos sindicatos; sin embargo esos acuerdos muchas veces auspiciados y fomentados como parte de una política laboral coyuntural, tenían un fundamento legal, no en la existencia del reconocimiento legal de la productividad sino de la forma legal que ésta asumía, ya que dichos acuerdos eran la expresión de la posibilidad amplia que tienen las partes, trabajadores y patrones, de lograr acuerdos en el marco de las relaciones laborales; es decir y dicho de otra manera, la legalidad de los acuerdos de productividad estaba dada sobre aspectos de forma y no en los aspectos de fondo del tema.

Sin embargo, también cabe anotar que el término “productividad”, ya se había usado en los textos legales, aunque sin dotarlo, como ya se observaba, de un contenido jurídico claro. Cabe recordar que el artículo 123 constitucional se refiere a la capacitación y al adiestramiento como una obligación patronal elevada a rango constitucional en el año 1977, misma que sería reglamentada en la Ley Federal del Trabajo en los artículos 153-A al 153-X, en donde se señala a la capacitación y adiestramiento como un derecho de los trabajadores a cargo de los patrones; en este caso el enfoque que el legislador mexicano usó fue considerar que estos derechos permitirían elevar el nivel de vida de los trabajadores y mejorar la productividad, de tal manera que la forma como en la legislación se retoma la productividad que aparece como un fin a alcanzar en las relaciones laborales, y que el medio para ello es la capacitación y el adiestramiento, de tal suerte que tampoco aquí se contaba entonces con un concepto jurídico de la productividad. Así mismo, hay que recordar que existe otra referencia, si bien indirecta al tema, en la ley laboral cuando al definir el salario, y en particular el denominado salario integrado, se incluyen en este último de manera enunciativa las gratificaciones, las primas, los bonos, así como cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Cabe recordar, cómo en México durante los años noventa del siglo pasado se habló de acuerdos nacionales para elevar la productividad y la calidad o los pactos para la estabilidad la competitividad y el empleo; en todos estos documentos, signados por el Gobierno Federal, y, las principales centrales obreras y empresariales, la productividad se presentaba como un objetivo a lograr de diversos modos; en algunos casos, y éste es el dato importante, se inducía a los trabajadores y a las empresas a pactar, dentro o fuera de los contratos colectivos, incrementos salariales a los trabajadores basados en la productividad. Estos acuerdos de productividad que vieron la luz en muchas empresas se traducían, en su mayoría, en aumentos directos y auto-

máticos al salario de los trabajadores sin hacer un análisis metodológico respecto de la manera como efectivamente se hubiera mejorado la productividad en una empresa o el proceso productivo concreto en que se desempeñaba un trabajador, de tal manera que los abogados empezaron a usar el término productividad como sinónimo de complemento al salario y bono, entre otros, y pocos serían los casos en los cuales la productividad se tradujo en espacios de análisis como las comisiones mixtas paritarias para ocuparse de medir y pagar la productividad.

En este panorama, para los conocedores y familiarizados con la productividad, uno de los temas centrales y crucial es lo relacionado en cómo medirla, y es aquí donde las cosas empiezan a ser más complejas, ya que hay quienes hablan de niveles de productividad (de un proceso, de una localidad, de un Estado, de un país, una región, etcétera), así mismo, hay quienes consideran que la medición y cálculo de la productividad tiene que ver con los objetivos de los procesos productivos; pero con independencia de las formas de medirla, la intención de llevar este concepto al terreno laboral, en el marco de las relaciones laborales, asume una mayor complejidad cuando se trata de procesos productivos que no necesariamente se traducen en productos finales, terminados y medibles; en efecto, por ejemplo cómo medir la labor de un asesor contable, administrativo o jurídico en una empresa, o cómo medir el trabajo de un docente en cualquier nivel educativo.

Pero donde pareciera haber cierto consenso al hablar de productividad y mejoría de ésta, es al señalar que su mejoría deriva o tiene que ver necesariamente con diversos factores de índole material (materias primas, materias brutas, infraestructura, tecnología, etcétera) pero también el factor humano, de tal manera que el trabajador juega un papel importante en el desarrollo y aumento de la productividad, pero no es el único ni el exclusivo factor determinante. Esta coincidencia es importante ya que, en el mundo laboral, la mejoría en el trabajo de una persona depende a su vez, de otros muy diversos factores, tales como su formación, capacitación y adiestramiento, su educación en general, el ambiente de trabajo, sus condiciones materiales de trabajo y de vida, su compromiso con la empresa, sus prestaciones e ingreso, entre otros.

En algunos casos en esta búsqueda de tratar de darle un significado a la productividad en las relaciones laborales, el tema se ha centrado no en la calidad del trabajo que una persona aporta al proceso productivo, sino en la cantidad de tiempo que le dedica al mismo. Esta concepción, errónea, ha llevado a que, en muchos centros de trabajo, desde hace años, la productividad tenga que ver con el número de ausencias y retardos que en un cierto periodo tenga un trabajador.

Como puede advertirse la complejidad de la productividad, se enfrenta a la dificultad de dotarla de un significado jurídico, y esta situación como ya se anotaba, se ha reflejado históricamente en la legislación laboral. Es por ello que teniendo como antecedentes estas vicisitudes, asume una gran importancia el hecho de que el legislador mexicano haya hecho un esfuerzo de conceptualización y significado jurídico de la productividad en México en la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012,

en la cual se incluyó, por primera vez, un idea de productividad en los siguientes términos:

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.

Al establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad concurrirán los patrones, los trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia.

Sólo de paso cabe anotar un detalle que en este concepto aparece de manera discreta al final del texto legal, y en el cual poca gente ha reparado para indagar su significado, y que es el hecho de que el legislador mexicano consideró que en el logro de acuerdos y sistemas de medición de la productividad habrán de participar, entre otros, la academia. Esta idea, con independencia de lo que el legislador haya entendido por “academia”, ha hecho su aparición por primera vez aquí, probablemente en la historia del derecho del trabajo, como un actor en la construcción de las normas laborales, lo cual nos parece que no es una cosa menor y por ello digna de reflexión.

Como puede advertirse se trata de un concepto que reconoce la pluralidad de factores y elementos relacionados con la productividad, pero deseamos destacar los fines teleológicos de la misma, a saber, la mejoría de diferentes aspectos de la empresa y, esto es lo importante, el objetivo de incrementar los ingresos del trabajador y con ello su bienestar de vida, mediante una distribución equitativa de los beneficios que aquélla genere. Éste nos parece uno de los elementos más importantes, no sólo del tema que nos ocupa, sino de toda la reforma laboral mexicana de 2012, ya que pareciera prefigurar la inclusión y probable establecimiento de un cambio paradigmático en la estructura de las relaciones jurídicas de producción. Cabe recordar que en el último siglo las relaciones obrero-patronales centraron buena parte de su atención en la permanencia constante del trabajador en su puesto y centro de trabajo, fue bajo esta idea de arraigo del trabajador que se construiría prácticamente todo el edificio normativo social (tanto laboral como de seguridad social) y derivado del cual el “paquete obligacional” del patrón para con sus trabajadores tendría como eje articulador la permanencia y antigüedad del trabajador en su empleo. Cabe anotar también cómo se construyó todo un marco jurídico para compensar y pagar el hecho de que un trabajador permanezca en un día más tiempo en su centro de trabajo, por la vía del pago de las denominadas horas extras.

Hoy lo que buena parte de los legisladores en el mundo, incluyendo al mexicano, nos están diciendo es que esta lógica de relacionamiento entre patrones y trabajadores se acabó y que asistimos a un proceso de transformación del mundo del trabajo

y con él de la normativa encargada de regularlo, en la cual las obligaciones a cargo del patrón ya no estarán guiadas, por lo menos no exclusivamente, por la asistencia cotidiana del trabajador a su centro de trabajo y su antigüedad y permanencia, sino que ahora se construye un modelo obligacional en donde la calidad del tiempo que el trabajador pasa, no sólo en el proceso de trabajo, sino en términos de la calidad de su aporte al mismo es lo que será determinante para de ello derivar derechos a favor de los trabajadores. Entender esta situación se llevará tiempo ya que resulta muy difícil que un trabajador e incluso su organización gremial acepte este cambio de coordenadas, lo cual explica, en alguna medida la decepción tradicional y hoy aumentada del actuar de los sindicatos, los cuales en su mayoría nacieron y crecieron en un contexto, incluso conceptual, que hoy está en vías de extinción. El análisis del mundo del trabajo, desde cualquier ángulo en que uno se ubique, asesor, abogado, líder, estudioso del tema, político, etcétera no supone que se haga una apología o desprecio de estos cambios tan trascendentales, sino supone verlos con la frialdad necesaria para entenderlos y actuar en consecuencia.

La estabilidad en el empleo que pareciera vislumbrase en los años por venir es un tipo de estabilidad que no necesariamente está ligada al tiempo, como fue diseñada en la primera mitad del siglo XX, ahora se avanza hacia la construcción de un diseño de una estabilidad en el empleo de naturaleza diferente, que de manera irreverente denominaríamos “estabilidad productiva”. Se trata de una estabilidad en donde no es la cantidad de tiempo invertido en la empresa y el proceso productivo lo que acarrea derechos y obligaciones, sino es la “presencia de calidad” de un trabajador en un proceso productivo, así como la importancia e influencia de la permanencia del trabajador en aspectos como la productividad, lo que pareciera ir delineando derechos. Dicho de otra manera, no basta con la presencia y permanencia del trabajador en un proceso productivo, sino que esa presencia tiene que ser cualificada y constituir un aporte en ocasiones tangible y medible a dicho proceso.

Otro de los espacios en donde pareciera irse construyendo también este otro tipo de estabilidad en el empleo, es el campo de las relaciones laborales burocráticas, en donde en ciertos sectores que tienen un marco jurídico estatutario, como los policías o los funcionarios del aparato de justicia, entre otros, tienen ahora que irse ganando y acreditando su permanencia en el empleo a partir de la verificación del supuesto cumplimiento de ciertas obligaciones. Este modelo de una estabilidad verificable periódicamente pareciera ser un referente que se ha venido adoptando en varios espacios de las relaciones de producción tanto públicas como privadas.

Cabe señalar que el concepto de productividad que incluyó el legislador mexicano en 2012 en la legislación laboral vino acompañado de toda una concepción orgánica e instrumental en varios niveles. En efecto, la Ley se refiere a los planes y programas de productividad, indicando los objetivos que se buscaría alcanzar con los mismos. Estos objetivos tienen que ver con los presupuestos para la mejoría de la productividad, tales como los diagnósticos de la situación de las empresas, la posibilidad de incorporar mejoras tecnológicas a los procesos de trabajo, la valoración

de los aspectos materiales para tales propósitos, mejorar los mecanismos de coordinación entre los actores de los procesos de trabajo, la necesidad de evaluación periódica de la productividad, el mejoramiento de las condiciones de seguridad en los centros de trabajo y, una vez más y tal vez lo más importante, la implementación de sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad, en acuerdo con los trabajadores y sus sindicatos (art. 153-J IX LFT). Los programas que pudieran incluir estas consideraciones podrían tener alcances por actividad, servicio, ramas industriales o varias empresas, a nivel regional o incluso nacional. Se tiene aquí, lo que algunos optimistas denominan un “espacio de oportunidad”, para explorar con los trabajadores cómo darle sentido a esta nueva manera de abordar los ingresos de los trabajadores. No se trata de claudicar en la defensa de los antiguos principios del edificio laboral como la tradicional estabilidad en el empleo, se trata de entender que se asiste a una etapa diferente en la evolución de las relaciones laborales, en donde las aportaciones legislativas *pro operario* brillan por su ausencia de no ser las proclamas nostálgicas de los tiempos idos.

De igual manera la reforma laboral mexicana de 2012 planteó la creación de una instancia nacional que podría encabezar y coordinar los esfuerzos que en este tema se vayan realizando, es el denominado Comité Nacional de Productividad, que con su carácter consultivo auxiliaría al Poder Ejecutivo Federal. A este Comité se le asignaron diversas tareas como la elaboración de diagnósticos, a diferentes niveles, sobre la productividad, sugerir alternativas para mejorarla, promover la capacitación y adiestramiento con estos fines, evaluar estas acciones, estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración vinculados al aumento de la productividad, etcétera. Esta estructura nacional tendría la posibilidad de contar con subcomisiones sectoriales, estatales y regionales, por rama de actividad y también a nivel de cada entidad federativa se crearían comisiones estatales de productividad.

De esta manera podemos advertir cómo se asiste desde hace algunos años a un cambio trascendente en la concepción del diseño del modelo obligacional entre las partes de la relación de trabajo; nos parece que de forma paulatina, pero consistente, pareciera que el reconocimiento de los derechos del trabajador frente al patrón transitan hacia un modelo en donde se exige una estabilidad en el empleo de naturaleza diferente, concreta y útil, incluso de cierta manera cuantificable y medible, como presupuesto y premisa para la exigencia de derechos. Es decir, conceptos como la definición de jornada de trabajo en muchas legislaciones, incluyendo a la mexicana, pareciera irse transformando, ya que, cabe recordar, que se entiende a la jornada de trabajo como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo; de esta manera el viejo anhelo de algunos sectores por definir a la jornada no como el tiempo a disposición sino como el tiempo efectivamente trabajado, pareciera ir tomando forma en otros espacios normativos como el salarial.

Sin embargo, esta renovada concepción de la estabilidad es aún incipiente, ya que no se ha traducido en cambios amplios en la legislación laboral y sólo margina-

les como la que ya se comentaba, y sin duda plantea diferentes retos en los años por venir, algunos de los cuales son los siguientes: primero en lo relativo a la prestación más importante de un trabajador como lo es su ingreso o salario; en este caso, es difícil de momento hablar de un ingreso ligado única y exclusivamente al cálculo del aporte a la productividad por un trabajador, ya que esto dejaría al salario con una variabilidad extrema, con la consiguiente situación de precariedad de los trabajadores. Si bien esta posibilidad no es del todo deseable, la misma tendría que venir acompañada con diversos mecanismos jurídicos de obligatoriedad y prohibición de abusos al momento de calcular el monto de la productividad, estos mecanismos podrían ser un marco jurídico más robusto y sólido sobre cláusulas de productividad en los contratos colectivos, así como aquellas reglas a aplicar en los casos en que no hubiera contratos colectivos y hacerlas tal vez como contenidos obligacionales en los contratos individuales; así mismo, la exigencia de una metodología cierta y no discrecional para el cálculo de la productividad, así como los mecanismos eficaces de cumplimiento, entre otras medidas. Como puede advertirse una estabilidad, en este caso salarial, no está diseñada en la actual legislación laboral, a pesar de que en ciertos sectores se ha venido avanzando en el tema; el caso de la educación superior es un ejemplo en donde se puede ver cómo los ingresos del sector académico incluyen rubros asociados a la productividad. De igual manera, la posibilidad de avanzar en una estabilidad productiva que ponga en el centro de atención al aumento de la productividad como objetivo, permitiría que como regla general el ingreso del trabajador fuera variable, tanto a la alza como a la baja, si lo que determinara el monto total del salario fuese la productividad, lo cual no está por ahora considerado en el actual marco jurídico del salario. Es por esta razón que estimamos conveniente que si la apuesta del Estado es avanzar hacia una estabilidad productiva, y concretamente en materia salarial, sería necesario considerar la posibilidad de un cálculo salarial basado en un monto fijo y uno variable, en donde la parte fija, permitiera contar con una base que diera lugar a una serie de obligaciones mínimas de prestaciones a los trabajadores (esto incluiría la necesidad de que la protección de seguridad social no se viera afectada), mientras que la parte variable estuviera calculada por la productividad con criterios lo más objetivos posibles.

Quedaría pendiente también ir más allá de las cuestiones de salario, para ver en qué medida otras prestaciones, como la antigüedad y las vacaciones, entre otras, así como las prestaciones asociadas a las mismas no fueran afectadas y que incluso se vieran mejoradas a partir de un aumento en la productividad. Como puede advertirse, un diseño legal de esta naturaleza no existe por ahora y ésta es tal vez una de las problemáticas más difíciles de atender en la actualización y renovación del derecho del trabajo, el cual si bien ha venido evolucionando a veces de manera discreta en la incorporación de ideas y conceptos que, como el de productividad, se alejan de la estabilidad tradicional que conocimos desde mediados del siglo pasado, para dar lugar a una estabilidad no basada en la antigüedad exclusivamente, lo cual trastoca y afecta un conjunto de derechos y prestaciones que tenían como premisas de exigibilidad la estabilidad tradicional; de tal manera que avanzar hacia una estabi-

lidad productiva supone el análisis y adaptación de ese conjunto de derechos y prestaciones que fueron diseñados con otra lógica.

III. Conclusiones

Es difícil plantear ideas conclusivas en un tema que está en proceso de transformación; sin embargo vale la pena anotar algunas reflexiones que a manera de invitación buscan profundizar el debate, no sólo sobre un tema crucial y fundamental en las relaciones laborales como lo es la estabilidad en el empleo, sino en el derecho del trabajo todo, el cual se encuentra, como ya se anotaba, a medio camino entre las formas y estructuras que lo caracterizaron sobre todo durante el siglo XX, y las nuevas formas y conceptos a donde está siendo llevado en el siglo XXI.

La estabilidad en el empleo pareciera resquebrajarse como eje articulador y cimiento de las normas laborales, dejando de lado la permanencia en el empleo como base de los compromisos obligacionales que se plasmaron en las leyes del trabajo para las partes en las relaciones laborales. Si bien se puede en el día a día seguir luchando por mantener vigente y exigible el principio de la duración indeterminada de las relaciones obrero patronales, y los efectos que en cuanto a derechos implica; lo cierto es que por vías expresas y directas o implícitas e indirectas, poco a poco se va transformando la idea y concepto de estabilidad en el empleo, en donde la presencia del trabajador en el centro de trabajo y el estar a disposición del patrón, ya no le son suficientes para reclamar derechos. Hoy la presencia y la disposición del trabajador en un centro de trabajo tienen otros alcances y significados, y por tanto las exigencias hacia el trabajador, en términos de las características y las formas en que lleva a cabo su trabajo. Estas nuevas maneras de entender el tiempo que pasa el trabajador en su empleo, no se reflejan aún en conceptos básicos del derecho del trabajo, como los tipos de contratos, la jornada de trabajo y la antigüedad en el empleo; de ahí la dificultad para hacer compatibles las nuevas ideas con las antiguas maneras de trabajar.

Si de crisis se puede hablar en el derecho del trabajo, ésta sería de conceptos en donde las abstracciones e ideas que reflejen y recuperen estas novedades del mundo del trabajo brillan por su ausencia para reflejarse en el marco jurídico que busca regular las relaciones obrero patronal; y es éste tal vez uno de los mayores retos que el derecho del trabajo tiene en los años por venir, a saber, la construcción de un marco jurídico que, por un lado, atienda las necesidades propias de las empresas, inmersas en un contexto complejo, tanto a nivel nacional como internacional, y por otro que no claudique en mantener vigente una de las motivaciones centrales que le dio origen y que fue la protección y defensa de los trabajadores.

Fuentes de consulta

Bibliográficas

- Barhélémy, J. *Evolution du droit social, une tendance á la contractualisation mais un role accru des droits fondamentaux du travailleur*. (coleccion), Francia, Editions Lamy, axe droit, Malmaison, 2010.
- Climent Beltrán, J. B. *La modernidad laboral*. México, Ed. Esfinge, 2000.
- De Buen Lozano, Néstor. *El Estado de malestar*. México, Porrúa, 1997.
- De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. 6ª ed. Vol. I, México, Porrúa, 1980.
- De la Torre Orozco L. E. *Derecho humano a la estabilidad en el empleo de los policías federales en México*. Tesis para obtener el grado de Maestra en Derechos Humanos, México, FLACSI, 25 septiembre 2014.
- Kurczyn Villalobos, P. *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*. México, UNAM, 2006.
- Pérez Rey, J. *Estabilidad en el empleo*, Madrid, Trotta, 2004.
- Ruiz Moreno, A. G. (Coord.). *Orígenes del derecho laboral latinoamericano*. México. Porrúa, U de G, ILDTSS, 2014.
- Ruiz Moreno, A. G. (coord.). *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Contemporáneo. Una Mirada en la Segunda Década del siglo XXI*. México, U de G, 2014.
- Russomano Mozart, Víctor. *La estabilidad del trabajador en la empresa*. 2ª ed. México, UNAM, 1981.

Electrónicas

- Macías Vázquez, M. C. *Estabilidad en el empleo, estudio comparado de México y España*. México, UNAM, IJ. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1968/24.pdf>. Consultado el 27 febrero 2018.

Hemerográficas

- Montoya Melgar, A. “La estabilidad en el empleo: recuperación de un principio”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. núm. 33, Madrid, 2003.
- Reynoso Castillo, C. “Un enfoque jurídico de la productividad”. *Revista Laboral*, año III, núm. 25, México, Grupo Gasca, octubre, 1994.