

143



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

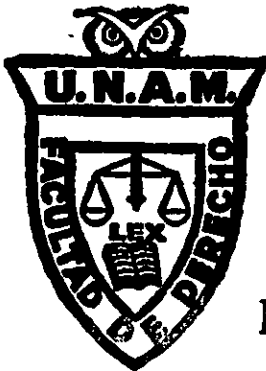
FACULTAD DE DERECHO

"EL DESARROLLO SOCIOJURIDICO, REFLEJO
ECONOMICO DE LA PRODUCTIVIDAD
EN EL TRABAJO."

T E S I S

Que para optar por el Título de
LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a
RODOLFO ESCAMILLA TREJO



México D. F.

2000

283652



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE SOCIOLOGIA
GENERAL Y JURIDICA**

No. L/19/00

**ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACION
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E .**

El pasante de la licenciatura en Derecho **ESCAMILLA TREJO RODOLFO**, solicitó inscripción en este H. Seminario a mi cargo y registró el Tema intitulado.

"EL DESARROLLO SOCIOJURIDICO, REFLEJO ECONOMICO DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO", asignándose como asesor de la tesis al LIC. ULISES RUIZ LOPART.

Al haber llegado a su fin dicho trabajo, después, de revisarlo su asesor; lo envió con la respectiva carta de terminación considerando que reúne los requisitos que establece el Reglamento de Exámenes Profesionales.

Apoiado en este dictamen, en mi carácter de Director del Seminario, tengo a bien autorizar su **IMPRESIÓN**, para ser presentado ante el Jurado que para efecto de Examen Profesional se designe por esta Facultad de Derecho.

El interesado deberá iniciar el trámite para su titulación dentro de los seis meses siguientes contados de día a día a aquél en que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso sin haberlo hecho, caducará la autorización que ahora se le concede para someter su tesis a examen profesional, misma autorización que no podrá otorgarse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserve su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedida por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaría General de la Facultad.

Reciba usted un respetuoso saludo y las seguridades de mi más alta consideración.

A T E N T A M E N T E .
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Cd. Universidad D.F., a 09 de mayo del 2000.


**LIC. PABLO ROBERTO ALMAZAN ALANIZ
DIRECTOR DEL SEMINARIO.**

**LIC. PABLO ROBERTO ALMAZÁN ALANIZ.
DIRECTOR DEL SEMINARIO DE SOCIOLOGÍA
GENERAL Y JURÍDICA.
P R E S E N T E .**

Distinguido Maestro:

Me fue asignado en ese seminario, a su merecido desempeño, la asesoría para la elaboración de la tesis intitulada "EL DESARROLLO SOCIO-JURÍDICO REFLEJO ECONÓMICO DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO", del alumno ESCAMILLA TREJO RODOLFO.

Dicho alumno, ha concluido su trabajo, mismo que en original le anexo, el cual ha sido revisado en todas y cada una de sus partes, realizándose en su oportunidad las modificaciones que se requirieron para dar respuesta a las exigencias de su capitulado.

Este trabajo de investigación, esta soportado por una bibliografía socio-jurídica y laboral, que cumple con los requisitos que marca el Reglamento de Exámenes Profesionales y de Grado; por lo que, someto a su digna consideración el trabajo de referencia, y de no haber alguna observación de su parte al respecto, le solicito tenga a bien autorizar su impresión, para ser presentado en el examen profesional de mérito.

Sin otro particular, reciba un respetuoso saludo, agradeciéndole la confianza, por tan honrosa encomienda.

Atentamente
"Por mi Raza Hablará el Espíritu"
Cd. Universitaria, D.F. a 24 de abril del 2000


LIC. ULISES RUIZ LOPART

*A mi madre:
Por sus días y noches de desvelo y
Por el cuidado y amor a sus hijos.
A Los cuales trata de dar lo mejor.*

*A mi padre:
Por enseñarme a ganar la vida
Sin depender de nadie más que
De mi mismo.*

*A mis hermanos:
Por su apoyo, amor y comprensión
Que siempre me han brindado, a los
Cuales espero no fallarles.*

*A mis amigos del barrio:
Por su fe depositada en mí, la
Cual me encaminaba a seguir
Adelante, pues no podía fallarles.*

*A mi familia:
Por la atención y confianza que siempre
Me han mostrado durante mi formación
Profesional, lo cual agradezco.*

A mi hermano JUAN:

Dedico, ESPECIALMENTE, esta tesis por el apoyo y cooperación que me presto para la elaboración de la misma. Pero también le dedico esta tesis, por su apoyo incondicional que me brindo a lo largo de mi formación profesional; pues, a cada tropiezo, en cada caída que hacían detener mi camino, sólo me bastaba levantar la cabeza y mirar hacia atrás para darme cuenta de que ahí estaba él, dándome la mano para levantarme y empugarme a seguir adelante; ya sea con un regaño o con un consejo, pero siempre al lado mío.

A mi hermano Juan dedico especialmente esta tesis, no sólo por el apoyo que me dio a mí, sino por el apoyo que siempre ha dado a mi madre y a mis hermanos, apoyo que ha sido incondicional, sin esperar nada a cambio, movido únicamente por el deseo y la satisfacción de sacar a sus hermanos adelante

Dedico esta tesis no sólo al hermano, dedico esta tesis al padre, al amigo, al compañero que siempre ha mostrado ser para con los demás, virtudes que le han permitido ganarse el cariño, respeto y admiración de quienes lo rodean.

Te dedico esta tesis con todo el corazón y con la más sincera seguridad de que sabré aprovechar la confianza y el apoyo que me brindaste.

**EL DESARROLLO SOCIOJURÍDICO REFLEJO ECONÓMICO DE LA
PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO**

INDICE

EL DESARROLLO SOCIOJURÍDICO REFLEJO ECONÓMICO DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. MARCO DE REFERENCIA	3
A. La sociedad	3
1. Concepto de sociedad	4
2. Evolución histórica de la sociedad	7
a. La comunidad primitiva	8
1). El salvajismo	8
2). La barbarie	10
b. La civilización	12
1). El esclavismo	12
2). El feudalismo.....	13
3). El capitalismo	17
4). El socialismo.....	20
B. El desarrollo	22
1. Significado de desarrollo	23
2. La situación del desarrollo en el mundo	27
3. El desarrollo socioeconómico de México	31
C. La sociología del trabajo	39
CAPITULO II. LA PRODUCTIVIDAD: SU DEFINICIÓN Y SU IMPORTANCIA PARA EL DESARROLLO	43
A. Productividad	43
1. Definición de productividad	44
2. Importancia de la productividad	46
B. La productividad en México	49
1. Antecedentes de la productividad en México	50

2. Marco jurídico de la productividad en México	54
3. Papel de los sindicatos en la productividad	56
CAPITULO III. LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO	58
A. El trabajo como fuente de ingreso	58
1. Concepto de trabajo	59
2. Historia del trabajo	61
a. El trabajo en la edad antigua	61
b. El trabajo en la edad media	62
c. El trabajo en la edad moderna	64
d. Epoca contemporánea	67
3. Clases de trabajo	68
4. Características del trabajo	68
B. La productividad en el trabajo	69
C. Factores laborales que frenan la productividad en el trabajo	72
1. El concepto de jornada de trabajo	74
2. Los salarios mínimos	76
3. La huelga	79
CAPITULO IV. LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO	
INSTRUMENTOS DE PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO	82
A. Concepto de capacitación y adiestramiento	82
B. Antecedentes de la capacitación y el adiestramiento en México	83
C. La capacitación	86
1. Capacitación en el trabajo	87
2. Capacitación para el trabajo	89
D. Aspectos jurídicos de la capacitación y el adiestramiento	92
1. Regulación jurídica de la capacitación	92
2. El adiestramiento como concepto normativo en la Ley Federal del Trabajo	94

3. El artículo 123 Constitucional y las disposiciones en materia de capacitación y adiestramiento	94
---	----

CAPITULO V. ASPECTOS SOCIALES DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO	97
A. Mejora los salarios de los trabajadores y por tanto su nivel de vida	97
B. Reduce la jornada laboral y el trabajador tiene más tiempo libre	98
C. Aumenta la competitividad del trabajador y de la empresa	99
D. Se producen bienes y servicios de mejor calidad	101
E. Combate el desempleo y la vagancia	101
CONCLUSIONES	104
BIBLIOGRAFÍA	106
LEGISLACIÓN CONSULTADA	107

INTRODUCCIÓN

La productividad en el trabajo es un fenómeno socioeconómico que ha venido tomando fuerza en los últimos años y ha dado buenos resultados en los países donde se ha adoptado en el bienestar social de sus habitantes. México como parte integrante de la globalización económica (medida tomada por el gobierno) debe tomar medidas congruentes para elevar la productividad en el trabajo, esto implica que nuestro país dadas las condiciones pactadas en el Tratado de Libre Comercio con América del Norte y la Unión Europea debe saber usar con más eficacia y eficiencia los recursos de capital y de mano de obra, es decir; evitar desperdicios tanto de mano de obra como de capital para poder competir favorablemente con nuestros socios comerciales.

En estos momentos en que las exportaciones de México están creciendo a mayor velocidad, se hace importante mejorar la productividad en el trabajo para producir bienes y servicios de mayor calidad que garanticen nuestras exportaciones a nivel mundial y esto se traduzca en una entrada de divisas que fortalezcan la economía nacional.

La productividad en el trabajo que se define como el hecho de hacer bien las cosas, no trabajando más, sino, trabajando mejor, se traduce o debe traducirse en un aumento en los salarios y sueldos de los trabajadores, a su vez, este aumento en los sueldos y salarios de los trabajadores se traduce en un aumento en el nivel de vida de los mismos, aumenta el nivel de vida de la sociedad y aumenta el nivel de vida de nuestro país. Pero la productividad en el trabajo no viene sola, en ella intervienen varios elementos, entre ellos: una tecnología mejorada; mejores niveles de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y; por mucho, un orden jurídico laboral que garantice la distribución de los beneficios que se obtienen de una mayor productividad en el trabajo.

En el primer capítulo titulado "marco de referencia" se hace un estudio de los fenómenos sociales más importantes del ser humano: la sociedad, el desarrollo y la sociología del trabajo para conocer que tanto puede contribuir la productividad en el trabajo en el desarrollo de estos tres fenómenos, y que tan valioso debe ser para el ser humano el sentirse parte de la sociedad y su contribución al desarrollo de la misma. Así mismo, la sociología del trabajo que día con día cobra mayor importancia en la tarea de socializar al trabajo, es decir; hacerlo menos mecánico, debe relacionarse con la productividad en el trabajo, pues esta consiste no en trabajar más, sino trabajar mejor, no mecanizando al trabajo sino haciéndolo más productivo. En la medida en que la

sociología del trabajo y la productividad en el trabajo se unifiquen, en esa medida, podremos alcanzar el desarrollo de la sociedad.

En el segundo capítulo dedicado a la productividad, vemos que ésta es la piedra angular del desarrollo económico, pues, la misma consiste en la producción de bienes y servicios de mayor calidad que satisfagan las necesidades de la población; pero al mismo tiempo la productividad significa la manera de saber usar con más eficacia y eficiencia los recursos de la producción (tierra, capital y trabajo). La productividad es importante en el desarrollo socioeconómico de un país, pues al utilizarse los recursos con eficacia y eficiencia se evitan desperdicios y retrabajos innecesarios para la producción, lo cual constituye un aumento en la misma producción, aumento que se refleja en los salarios de los trabajadores y en el aumento del nivel de vida de los mismos.

En el tercer capítulo entramos de fondo al tema que nos ocupa "LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO". Aquí veremos la importancia que le debe dar el trabajador a la productividad de su trabajo, pues el mismo debe comprender que un mayor esfuerzo en su labor es un aumento en su salario o en su sueldo. Debe comprender, así mismo, que un aumento en la productividad en el trabajo no significa trabajar más sino trabajar mejor. La productividad en el trabajo se refleja en beneficios compartidos para todos: al patrón le garantiza contar con trabajadores más responsables y dedicados a su labor; al trabajador le garantiza la obtención de mejores salarios y sueldos y; a la población le garantiza la producción de mejores bienes y servicios. Una mejor productividad en el trabajo se traduce en un aumento en el nivel de vida de los trabajadores y en un aumento en el nivel de vida de la sociedad al contar ésta con mejores bienes y servicios.

En el cuarto capítulo se ve como la capacitación y el adiestramiento juegan un papel muy importante en el aumento de la productividad. El trabajador para tener mejores niveles de productividad en su trabajo debe estar capacitado o adiestrado o, en su defecto, debe conocer muy bien la tarea que está realizando, esto debe servir de base para que realice su trabajo con mayor eficacia y eficiencia. La capacitación y el adiestramiento como instrumentos en la productividad en el trabajo son muy importantes pues sin ello sería imposible aumentar la productividad.

Por último, en el capítulo quinto se hace un análisis de los posibles problemas sociales que podrían resolverse si se mejora la productividad en el trabajo. La productividad en el trabajo ayudaría a mitigar algunos problemas que dañan a la sociedad como son: el desempleo, la delincuencia y la vagancia.

Todos estos puntos serán desplegados a lo largo de este trabajo.

EL DESARROLLO SOCIOJURÍDICO REFLEJO ECONÓMICO DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

CAPITULO I. MARCO DE REFERENCIA

Para comenzar el tema en cuestión, es importante saber que antes de iniciar cualquier estudio, ya sea este político, social, científico, cultural, etc., es menester tener presente cual va a ser nuestro marco de referencia, es decir, aquellas cosas, grupos, fenómenos o, situaciones a los que vamos a dirigir nuestro estudio. En este caso el estudio va enfocado, principalmente, al fenómeno social (el desarrollo sociojurídico reflejo económico de la productividad en el trabajo). Pero no sólo haré referencia al fenómeno social, sino también al fenómeno económico y jurídico (derecho del trabajo en este caso). Por lo tanto considero que son importantes tres temas a saber: la sociedad, el desarrollo y la sociología del trabajo. De tal manera que en este primer capítulo titulado "MARCO DE REFERENCIA" aludiré a esos tres temas, ya que cada uno de ellos guarda una estrecha relación con la investigación que me propongo realizar.

A. LA SOCIEDAD

Quizá la sociedad sea uno de los temas más difíciles y confusos de comprender, eso es cierto, pero también es cierto que es uno de los temas más importantes en cualquier tipo de estudio y es el más importante en la vida del ser humano, ya que en rededor de la sociedad giran todas las actividades del hombre, esto porque: ya sea que la sociedad nos impulse, nos comprenda, nos premie o, en su defecto, nos reprima o nos castigue, estamos destinados a vivir en sociedad. Por ejemplo: un científico inventa algo para beneficiar o dañar a la sociedad; un hombre se hace abogado para ayudar a la sociedad; otro hombre se hace religioso para salvar a la sociedad, y así podría seguir enumerando muchos ejemplos, todos en torno a la sociedad. Por tanto es importante que todos tengamos una noción más o menos clara de lo que es la sociedad y el papel que desempeña en la vida de cualquier ser humano, ya que la sociedad es el centro de nuestra actividad social.

1. CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE SOCIEDAD

Los sociólogos no tienen una definición generalmente aceptada del concepto de sociedad. Las diferentes corrientes dan significados diversos sobre este término, se han escrito muchos volúmenes para explicar el concepto y en muchos de estos apenas se dice que es la sociedad. No se puede por tanto sugerir una definición que sea aceptada por todos o casi todos los sociólogos; ni se ganaría nada agregando una más al conjunto ya imponente de alternativas. En vez de ello señalaremos los diversos significados que se le han dado al término.

En un sentido amplio nos dice Roberto D. Agramante: *"la sociedad es la humanidad, el conjunto de todos los seres humanos que moran en el haz de la tierra, anudando relaciones reciprocas"*.¹ Dicho de este modo hablamos de sociedad para referirnos a la asociación humana y al grado de relaciones en que entran los seres humanos durante el curso de su vida en común.

En sentido restringido o estricto podemos hablar de sociedad para referirnos a muchos y diferentes objetos sociales; por ejemplo: "La sociedad de amigos", "La sociedad moderna", "La alta sociedad", etc. Pero ninguno de estos tipos de sociedad es el que nos interesa, el tipo de sociedad que tomaremos como marco de referencia es la gran sociedad; es decir, "el conjunto de todos los seres humanos que moran en la Faz de la tierra".

Etimológicamente hablando la palabra sociedad proviene del latín: "Sociatas, tatis", vocablo que viene de "Socius" que significa compañero, semejante o camarada. En tal sentido sociedad significa: Una reunión mayor o menor de personas, familias, pueblos o naciones.

Una definición que hemos de adoptar es la siguiente: *"Sociedad es la coexistencia humana organizada"*.² que es la definición formulada por el sociólogo alemán de origen griego, Abroteles Eleutherópoulos, en su Sociología.

El sólo vocablo de sociedad sugiere la idea de una unidad compleja formada por varios elementos; un conjunto de individuos unidos por un lazo de que ellos tienen conciencia, hasta cierto punto; una convivencia agrupada: y por eso en la definición de Eleutherópoulos se habla de coexistencia.

El sociólogo Earle E. Eubank, concreta el concepto de Sociedad en estas palabras: *"La sociedad humana se compone de un vasto conjunto de seres humanos, cada uno de los cuales posee un organismo psicofísico, biológicamente autosuficiente, pero dotado de muchos*

¹ Roberto D. Agramante, Principios de sociología, Ed. Porrúa, México, 1965, p. 25.

² Abroteles Eleutherópoulos, cit. pos., Felipe López Rosado, Introducción a la sociología, 27ª ed., Ed. Porrúa, México, 1978, p. 46.

propósitos imposibles de satisfacer fuera de la vida colectiva. Una vez establecida la asociación con sus semejantes, la vida de cada individuo, dentro del grupo se convierte en una sucesión continua de actividades, en compañía de los demás individuos, destinados a la conservación de sus propósitos. Desde ese momento se crean relaciones entre ellos, y el grupo mismo se convierte en el factor más importante para moldear sus voliciones, para controlar sus acciones y para proporcionarle la cultura en que nace y en la cual se coloca".³

Pero la sociedad no es simplemente un conjunto o adición de individuos localizables en un lugar determinado; la verdadera sociedad necesita de una serie de elementos que funcionen entre las personas que la constituyen; esto es: una organización, jerarquías, estructura, normas comunes, comunicación, medios que conformen y regulen el comportamiento, organismos directores y responsables del orden común, así como instituciones que garanticen la estabilidad de la misma sociedad.

La sociedad no solamente reúne a personas aisladas sino que es el resultado de la fusión de muchos grupos inferiores, de familias, asociaciones y corporaciones que tienen su propia organización.

En la sociedad se exige una conciencia de semejanza entre sus miembros integrantes, pero al mismo tiempo son necesarios papeles, diferencias, división de trabajo, con el fin de que pueda presentarse la cooperación. Una necesidad fundamental es la de la presencia de una cultura que engendré la unidad entre todas las personas; la participación de todos en la misma cultura produce el consentimiento en la aceptación de los valores primarios de la vida colectiva.

En último de los casos no dice Joseph H. Fichter, *"la unidad física irreductible de la sociedad, como la del conglomerado y del grupo social, es la persona social. Desde el punto de vista de las personas que la constituyen, una sociedad es un gran número de seres humanos que obran conjuntamente para satisfacer sus necesidades sociales y que comparten una cultura común. En esta definición se distingue la sociedad del grupo, porque éste comprende solamente un sector de la sociedad, y porque la cultura común de una sociedad es mucho más amplia que la de una persona particular o de un grupo".⁴*

Siguiendo este razonamiento, se puede decir en general que el grupo está constituido por personas y que la sociedad está constituida por grupos. El estudio de una determinada sociedad se centra en los grupos más que en las personas. Puesto que todas las personas participan de alguna manera en la formación de los grupos mayores, es evidente que todas las agrupaciones

³ Earle E. Eubank, cit. pos. Roberto D. Agramante. Principios de sociología. op. cit., p. 26.

⁴ Joseph H. Fichter, Sociología, 17ª ed., Ed. Herder. Barcelona, España. 1993, p. 153.

fundamentales están interconectadas, aunque los individuos se encuentran más implicados en unos grupos que en otros. Se puede, por lo tanto, definir una sociedad como la estructura formada por los grupos principales interconectados entre sí, considerados como una unidad y participando todos de una cultura común.

A este respecto nos dice Ely Chinoy: "*La sociedad, pues, es más un grupo dentro del cual pueden vivir los hombres una completa vida común, que una organización limitada a algún propósito o propósitos específicos. Desde este punto de vista, una sociedad consiste no solamente de individuos vinculados, los unos a los otros, sino también de grupos interconectados y superpuestos*".⁵

En la sociedad se ofrece el espectáculo maravilloso consistente en que una inmensidad de individuos, a pesar de que cada uno de ellos posee una existencia distinta e independiente, concurren de un modo regular y continuo a un mismo objetivo. Yo sé, en cuanto tengo conciencia que formo parte de ese todo que es la sociedad; yo sé que esos seres humanos me comprenden y me auxilian o, me hostilizan; por eso digo que convivo, que coexisto y que coopero con ellos.

Podemos llegar a la conclusión de que lo que llamamos "sociedad" es una magnífica organización que sirve para que el individuo no tenga que realizar esfuerzos extraordinarios, creándolo todo él mismo, pues se encuentran ya hechas la mayoría de las cosas. Mientras mejor sea la organización, más eficiente será la sociedad y mayor será el grado de bienestar de sus componentes. La sociedad es en suma un conjunto de facilidades, una eficaz organización.

A fin de tener un concepto claro de la sociedad se da la siguiente definición: "*La sociedad es la unión durable y dinámica, entre personas, familias y grupos, mediante la comunicación de todos dentro de una misma cultura, para lograr los fines de la vida colectiva, mediante la división del trabajo y los papeles de acuerdo con la regulación de todas las actividades, a través de normas de conducta impuestas bajo el control de una autoridad*".⁶

Creo que por ahora hemos llegado a un concepto lo suficientemente explícito sobre la sociedad y que incluye además, los elementos estéticos constitutivos de la realidad humana llamada sociedad.

No podemos, sin embargo, concluir este punto, sin hacer referencia a la definición científica de la "sociedad" desde el punto de vista del materialismo dialéctico. "*La sociedad es un sistema relativamente estable de conexiones y relaciones sociales de grandes grupos de personas, respaldadas por la fuerza de la ley, las costumbres, las tradiciones, etc., formadas en*

⁵ Ely Chinoy, *La sociedad, una introducción a la sociología*, Ed. FCE, México, 1966, p. 46.

⁶ Mariano Amaya Serrano, *Sociología general*, Mc GRAN-HILL de México, México, 1986, p. 97.

sistema relativamente estable de conexiones y relaciones sociales de grandes grupos de personas, respaldadas por la fuerza de la ley, las costumbres, las tradiciones, etc., formadas en el desarrollo histórico, basadas en cierto modo de producción y que aparece como una etapa en el desarrollo progresivo del hombre".⁷

Para comprender la sociedad in toto, así como sus distintos elementos -manifiestan los materialistas- uno debe examinar primero su base: el modo de producción, que es una unidad orgánica de las fuerzas productivas y las relaciones de producción. El modo de producción sirve como una forma histórica específica de producción. Se caracteriza, a la vez, por los instrumentos que la gente usa para producir la riqueza material que necesita, y por la propiedad de los medios de producción requeridos para producir dicha riqueza.

La concepción materialista de la sociedad ha preparado el camino para un estudio exhaustivo del proceso social como un proceso de surgimiento y desarrollo de formaciones socioeconómicas. La misma examina el total de todas las tendencias contradictorias, y las reduce a condiciones de vida y producción determinables de las varias clases sociales. Elimina el subjetivismo y la arbitrariedad en la selección de varias ideas sociales, normas o valores "predominantes" y las relaciona al estado de las fuerzas productivas materiales.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SOCIEDAD

Después de haber visto los diferentes conceptos y definiciones de la sociedad, el siguiente paso será ver el desarrollo que tuvo la misma sociedad a través del tiempo. Para esto nos guiaremos en la lectura del profesor Francisco A. Gomezjara en su obra de "Sociología",⁸ quien nos muestra una reseña completa de dicho desarrollo histórico.

Cada etapa del desarrollo histórico se caracteriza por la aparición de nuevos métodos de producción y sus correspondientes instituciones sociales. Con este criterio dividiremos las etapas del desarrollo histórico en periodos caracterizados cada uno por los instrumentos de producción y las relaciones sociales ahí existentes. De tal manera que el adelanto de un pueblo no debe juzgarse con referencia a tal o cual característica aislada como el arte, la religión, la familia o el derecho, sino clasificándolo en la escala de la evolución histórica; tomando como base el dato de su estructura económico-tecnológica y su organización social, sobre las cuales se interrelacionan

⁷ Guennadi V. Osipov, *Sociología, problemas teóricos y metodológicos*, Ed. Nuestro Tiempo, 2° ed., México, 1875, p. 153.

⁸ Francisco A. Gomezjara, *Sociología*, Ed. Porrúa, México, 1991, p. 61 y ss.

como un todo las demás producciones sociales superestructurales: instituciones, creencias, normas, etc. Lo que determina a una sociedad no es lo que hace: vasijas, telas, zapatos, etc., sino cómo, con qué lo hace y finalmente, cómo lo reparte. A continuación exponemos las etapas de la evolución histórica de la sociedad.

LA COMUNIDAD PRIMITIVA

1). EL SALVAJISMO

El trabajo realizado por el hombre a lo largo de la historia les muestra que las piedras aguzadas pueden servir para defenderse de sus enemigos o para la caza. Los antepasados del hombre comienzan a producir instrumentos de piedra, golpeando una piedra con otra. De ahí arranca la fabricación de las herramientas y con ellas comienza el trabajo. Gracias al trabajo, las extremidades del mono antropomorfo se convierten en la mano del hombre. Así lo atestiguan los restos encontrados del hombre-mono, fase de transición entre el mono y el hombre. Por consiguiente, la mano no es solamente el órgano de trabajo, sino que es también producto suyo. A medida que las manos van quedando libres para las operaciones del trabajo, el antepasado del hombre, cobra cada vez más su posición erecta. En el momento en que la mano se dedica por entero a trabajar, se opera el tránsito definitivo a la posición erecta, lo que desempeña un papel importantísimo en la formación del hombre.

Lo único que pueden hacer los animales es utilizar la naturaleza exterior y modificarla por el mero hecho de su presencia en ella. El hombre, en cambio, modifica la naturaleza y la obliga así a servirle, la domina. Y esta es la diferencia esencial que existe entre el hombre y los demás animales; diferencia que, una vez más, viene a ser efecto del trabajo.

Los antepasados del hombre viven en manadas, en hordas; no porque así lo hayan decidido, o de ese modo pensando, sino porque los rudimentarios instrumentos de producción, su experiencia tecnológica reducida y la incipiente organización social los obliga a trabajar en común y a repartirse las riquezas por tanto también colectivamente. La persecución de un animal tiene que ser en común, pues el hombre solitario que se aventure a hacerlo perecerá irremediabilmente en las garras de la fiera. Además entre estos comienza a desarrollarse un nexo que no se conoce en el reino animal: el establecido por el trabajo. Los hombres producen y emplean juntos sus instrumentos de trabajo, por consiguiente, la aparición del hombre significa, al

mismo tiempo, la aparición de la sociedad humana, el paso del estado zoológico al estado social.

El trabajo en común va produciendo además, la posibilidad de acumular conocimientos. La forma del hacha por ejemplo, que la naturaleza produce de vez en cuando, es útil para un gran número de actividades: el hombre comienza así, gradualmente, a copiar la naturaleza. Al producir instrumentos de este modo, no obedece a ninguna idea creadora; no hace más que imitar. Sus modelos son las piedras descubiertas por él, y cuya utilidad ha comprobado experimentalmente. Produce a base de su experiencia sobre la naturaleza y la cosa que tiene en su mente en aquella fase primitiva, no es el resultado final de una idea; no está cumpliendo un plan, lo que ve ante sí es un hacha real y se propone hacer otra igual, no está realizando una idea, sino imitando un objeto. Su alejamiento del modelo natural se produce gradualmente. Al utilizar el instrumento y al experimentar constantemente con él, empieza con suma lentitud a hacerlo más útil y eficiente. La eficacia es más antigua que el propósito, el descubridor ha sido la mano más que el cerebro. No hay más que observar a un niño deshaciendo un nudo; no piensa, experimenta; sólo gradualmente con la experiencia de sus manos, llega a comprender cómo está formado el nudo y cuál es la mejor manera de desatarlo.

El trabajo colectivo de los hombres conduce a la aparición y desarrollo del lenguaje articulado. El lenguaje es el vínculo, el instrumento, por medio del cual se relacionan entre sí los hombres, intercambian recíprocamente sus pensamientos y logran entenderse los unos con los otros. El intercambio de pensamiento constituye una necesidad permanente y vital, ya que sin él sería imposible la existencia de la producción social.

Gracias al trabajo surgió y comenzó a desarrollarse la sociedad humana. El hombre durante largo tiempo vivió solamente de la recolección de alimentos y de la caza, que efectuaban colectivamente, consumiendo en común lo que habían adquirido en común. El salvajismo es la fase en la que grandes esfuerzos dan resultados miserables; en que el hambre, el frío, el dolor y la miseria son experiencias a las cuales nadie puede sustraerse. Estas son las condiciones que provocaron frecuentemente el abandono de niños, de los débiles y de los ancianos, el canibalismo y la guerra.

La escasez de alimentos hacia por una parte que su repartición fuera equitativa, ya que de no hacerlo así, por un poco que alguien le tocara de más, otros hubieran quedado sin alimento alguno. Y por otra parte, que fuese común en todos los pueblos primitivos, la antropofagia.

A medida que el hombre se desarrollaba física e intelectualmente, iba colocándose en condiciones de producir instrumentos más perfeccionados, con la piedra pulimentada pudo

construir otro utensilio más elaborado, apareciendo así las herramientas (instrumentos que producen instrumentos). Con ello puso el fundamento de lo que vendría a llamarse Ciencias Físicas.

Un jalón importante de esta trayectoria de perfeccionamiento de los instrumentos de trabajo, fue la invención del arco y la flecha, con cuya aparición aumentó el volumen de la caza.

2). LA BARBARIE

La barbarie empieza con la introducción de la alfarería, nacida de la costumbre de recubrir con arcilla las vasijas de cestería o de madera. Con el advenimiento de la barbarie que se caracteriza con la domesticación de animales y de su cría, así como del cultivo de las plantas, empezaron los pueblos a resentir la variedad geográfica de su ubicación. En Asia, Africa y Europa poseían casi todos los animales domesticados y todos los cereales propios para el cultivo; menos uno: el maíz. En América en cambio, no había animales domésticos con excepción de la Llama en el sur y el Pavo en el norte, pero si tenían el mejor cereal cultivable, el maíz. En virtud de ello, cada hemisferio terrestre se desarrolla de particular manera.

Quizá la evolución posterior de los Semitas y Arios se deba a la abundancia de carne y leche en su alimentación. En efecto los Indios de Nuevo México, que se ven reducidos en su alimentación a casi exclusivamente vegetales, tienen el cerebro más pequeño que los Indios de los pueblos de la barbarie que comen carne y pescado. Con ese aumento de alimentos desaparece poco a poco la antropofagia, que sobrevive como un rito religioso o como un mito.

Surge aquí la primera división social del trabajo entre las tribus pastoras y tribus agricultoras. En las tribus pastoras fue formándose un excedente de ganado, productos lácteos, pieles, etc., al mismo tiempo que necesitaban productos agrícolas. Por parte de las tribus agricultoras sucedió lo mismo, naciendo así el comercio. Junto a la ganadería y a la agricultura fueron surgiendo otros oficios como el de herrero, tejedor, armero, alfarero, etc.

Ante todo encontramos aquí que el arado de hierro es tirado por animales domésticos, lo que hace posible la roturación de tierras en gran escala -que es la agricultura-, produce, en las condiciones de entonces un aumento casi ilimitado en los medios de producción. En relación con esto observamos la tala de bosques y su transformación en tierra de labor y praderas, cosa imposible sin el hacha y la pala de hierro. Todo ello motivo un gran aumento de la población que se instalaba densamente en pequeñas áreas. Las viejas relaciones de producción empezaron a

oponerse a los instrumentos de producción más perfeccionados que iban apareciendo y empezaron a frenar el desarrollo de las fuerzas productivas. Antes no era posible el laboreo de la tierra sin el trabajo en común de docenas de personas. El trabajo colectivo era una necesidad inevitable, pero el perfeccionamiento de los instrumentos de la producción y la mejora de la productividad del trabajo, con la aparición del comercio, permitió que una sola familia cultivara su parcela separada del grupo. Aquí ya las relaciones colectivas y gentilicias de la sociedad eran innecesarias.

Fue así declinado la necesidad del trabajo en común, y si el trabajo en común exigía la propiedad comunal de los instrumentos de producción, el trabajo individual requería la propiedad privada. Al aparecer la propiedad privada apareció la división social del trabajo (tribus pastoras, agricultoras, comerciantes, etc.), el dominio del hombre sobre la mujer y la monogamia. Al principio el comercio corre a cargo de los jefes de la tribu como representantes de la colectividad, pero a medida que se desarrolla la división social del trabajo y se ensanchaba el cambio, los jefes de las gens comenzaron a comportarse como si se tratase de cosas de su propiedad. Como el ganado era el objeto principal del cambio, sobre éste se aplicó la propiedad privada, de donde luego se extendió a los demás instrumentos de producción. De esta manera, los titulares de los cargos públicos fueron separándose cada vez más de la masa de la población, formando una aristocracia gentilicia que transmitía hereditariamente sus bienes. Y la masa de los miembros de la población fue cayendo gradualmente en una u otra situación de dependencia con respecto a esa minoría.

Al desarrollarse las fuerzas productivas, el trabajo del hombre empezó a rendir más medios de subsistencia que los mínimos necesarios para su mantenimiento, surgiendo así, la posibilidad de apropiarse de ese excedente de trabajo. Esto es, con el arado de hierro se cultivan ahora el doble que en la época del salvajismo, entonces, el trabajo producía lo mínimo para subsistir y con el arado, otro tanto más que podía cambiar (plus trabajo), ello hizo que dejara de ser beneficioso dar muerte a los prisioneros y se les obligara a trabajar como esclavos al servicio de las familias ricas (los esclavos vivían con el alimento mínimo y el plus producto pasaba a manos de la familia rica), después pasaron a ser esclavos los miembros de la propia tribu que habían empobrecido, porque la riqueza social ahora era individual, de los funcionarios. Este proceso conducía a una desigualdad mayor, ya que los esclavistas se enriquecían a mayor velocidad. Surge aquí la primera división de la sociedad en clases sociales: esclavos y esclavistas, la apropiación gratuita de la riqueza social y del trabajo de la mayoría, por la minoría. Las relaciones de producción viejas ceden su puesto a nuevas relaciones de producción esclavista y la ideología cambia junto con ellas.

LA CIVILIZACIÓN

1). EL ESCLAVISMO

El paso de la barbarie al esclavismo se efectuó por vez primera en el antiguo Oriente. En los milenios IV al II de nuestra era, apareció en la Mesopotamia, Egipto, India y en China y en Grecia floreció en los siglos V y IV. d.n.e.

La sociedad Griega se hallaba dividida en dos grupos sociales: ciudadanos y esclavos muy nitidamente separados uno del otro, por las diferentes relaciones de propiedad que estos grupos ocupan dentro de la comunidad Griega.

Partiendo de esa estructura de las clase sociales, se puede comprender la diferencia de tipo filosófico que la sociedad griega establece entre el ciudadano y el esclavo; y que consiste en que el ciudadano es un ser humano que posee logos. Poseer logos significa ser humano capaz de inteligencia. En cambio el esclavo aparece en la sociedad como un ser humano carente de inteligencia y de razón, el esclavo es un hombre semejante a una bestia -decían los esclavistas-. Esta deshumanización llega a estos extremos: el ser que no es un ser humano es una cosa. En efecto, para la conciencia Griega los esclavos son tratados del mismo modo como son tratadas las cosas, por ello los esclavos son propiedad de los que poseen logos.

El hombre que trabaja en Grecia no es el ciudadano, el hombre que trabaja es el esclavo, es decir, la comunidad productora de la riqueza económica que permite la vida griega en todas sus grandes capitales, es el sector de hombres que trabajan en el mundo de los esclavos. El hombre contemplador y especulador, en el sentido de la inteligencia y de la razón, es el ciudadano.

Es el esclavo entonces el productor de la riqueza, es el que invierte las fuerzas del trabajo y maneja los instrumentos de la producción, es el que genera toda la riqueza, pero esa riqueza generada por el esclavo no es consumida por el esclavo sino que pertenece en propiedad al ciudadano. ¿Y qué le pertenece de esa riqueza al esclavo?. Le pertenece sólo un porcentaje mínimo de esa riqueza. Le corresponde lo estrictamente necesario para entretener su miseria y para seguir trabajando con objeto de producir más riquezas al propietario o dueño del esclavo. Por otra parte, el dueño del esclavo no entrega ese porcentaje al esclavo por un acto de generosidad, lo entrega porque si el ciudadano no cuidará de los requisitos mínimos de la vida de el esclavo, el fenómeno sería muy claro: los esclavos desaparecerían por muerte, por hambre, y no podrían seguir sosteniendo el lujo y la vida cómoda del ciudadano.

Hay pues una evidente contradicción entre las estructuras sociales de la comunidad griega. La situación del esclavo provoca su rebeldía frente a la situación del ciudadano que lucha por mantener su ubicación privilegiada en la sociedad. En el fondo la lucha del ciudadano es por continuar siendo ciudadano y la lucha del esclavo es por dejar de ser esclavo. Esto es, que al esclavo sí le interesa perder su condición de esclavo. Y esta tendencia de los esclavos por dejar de ser esclavos se manifiesta en la historia por las rebeliones de los esclavos en contra de los ciudadanos.

Pero si el modo esclavista de producción determinó un desarrollo de las fuerzas productivas y de la vida social en comparación de la Comunidad Primitiva, posteriormente el trabajo de los esclavos, completamente desinteresado en los resultados de la producción, agotó las posibilidades de la sociedad esclavista. La extensión del trabajo y la carencia total de derechos del esclavo, trajeron como consecuencia el aniquilamiento de la fuerza productiva fundamental de la sociedad: la fuerza de trabajo y la ruina de los pequeños productores libres: los campesinos y los artesanos, hundiéndose invariablemente al régimen esclavista.

Las sublevaciones de esclavos minaron al régimen esclavista y aceleraron su destrucción. El modo esclavista de producción y de la vida social desapareció.

2). EL FEUDALISMO

La época del feudalismo abarca un largo periodo. En Europa Occidental estuvo en pie desde la caída del Imperio Romano (siglo V) hasta las revoluciones burguesas de Inglaterra (siglo XVII) y Francia (siglo XVIII). El régimen feudal suele también llamarse medievo o edad media.

El feudalismo nació de la descomposición de la sociedad esclavista y de la desintegración de la sociedad primitiva de las tribus conquistadoras de los pueblos esclavistas, llamadas bárbaros (germanos, eslavos, galos). En las regiones que no llegó a existir el régimen esclavista, el feudalismo nació de la desintegración del régimen gentilicio. La nobleza gentilicia y los caudillos militares de las tribus se apoderaron de grandes cantidades de tierras y las repartieron entre sus allegados. Los campesinos se vieron convertidos paulatinamente en siervos.

La base de las relaciones de producción de la sociedad feudal eran la propiedad del señor feudal sobre la tierra y su propiedad incompleta sobre el siervo de la gleba. Éste ya no era esclavo, poseía su hacienda (parcela) propia y el señor no podía ya matarlo, aunque sí venderlo. Con la propiedad del señor coexistía la propiedad individual del campesino y del artesano sobre los

medios de producción y sobre su hacienda personal, basándose en el trabajo propio.

La gran propiedad feudal sobre la tierra servía de base a la explotación de los campesinos por los terratenientes. El tiempo de trabajo del siervo de la gleba (campesino) se dividía en dos partes: el tiempo necesario en el que el campesino creaba el producto indispensable para su sustento y el de su familia y el tiempo adicional, creador del plus-producto que entregaba al terrateniente en forma de renta en trabajo. El campesino debía trabajar obligatoriamente y de manera gratuita cierta parte de la semana (3 ó 4 días) con sus propios instrumentos de producción las tierras del señor, dedicando los días restantes de la semana a cultivar su tierra. Pero a medida que pasó el tiempo, el censo personal se fue convirtiendo en censo de especie, esto es, que en lugar de ir a trabajar el campesino, se hallaba obligado a entregar determinadas cantidades de productos agrícolas al señor.

Si utilizamos un esquema arbitrario pero revelador, podemos decir que el siervo distribuía su fuerza de trabajo durante el censo en trabajo en 70% para el terrateniente y 30% para él; pero ya en el censo en especie la relación cambia en 35% para él y 65% para el señor. Esto significa que el siervo ha recuperado para sí un alto porcentaje de su fuerza de trabajo. Entonces el señor cuantificará ese 65% que le tiene que entregar en especie y le impone la cantidad de granos que representa. Pero como el siervo ya no tiene que ir a trabajar las tierras del señor sino las suyas únicamente, trabajará más, cumplirá con la x cantidad impuesta, y lo que produzca de más, ese aumento será para él. (Por ejemplo, si producía antes 100 kilos de frijol, el terrateniente le obliga a pagarle 65 kilos que año tras año pagaría, ya que ésa es la medida del impuesto. Pero si al año siguiente produce 120 kilos, él sólo está obligado a entregar 65 kilos y lo demás será para él).

Y este aumento en la producción es en términos generales un aumento de la riqueza de los siervos. Aumenta pues la riqueza personal de los siervos y aumenta la riqueza del sistema feudal por la mayor y más intensa explotación de los medios de producción de que dispone el siervo. Esto además del aumento de la productividad, representa el aumento de las posibilidades adquisitivas que tiene el siervo; que puede en consecuencia, promover el comercio, es decir, el intercambio de mercancías con otros grupos serviles. Y además al intensificar el trabajo para aumentar su riqueza, necesita cada vez mayor número de instrumentos de trabajo. Por todo ello ocurre un fenómeno llamado trueque (cambio de mercancías por mercancías) y después el comercio a base de una mercancía suficientemente capaz de representar el valor de todas las demás mercancías y que se denomina moneda, que es el cambio del censo en especie por el pago en dinero.

Al señor ahora le paga en dinero el censo y éste a su vez lo que compra lo paga también con dinero; principalmente a los productores de instrumentos de producción (artesanos) que aumentan en gran cantidad. Lo mismo que los siervos, los artesanos y los señores hacen ahora sus transacciones comerciales por medio del dinero, aumentando de ese modo el comercio y las artesanías. Quiere decir que aumentan las fuentes de trabajo a la par que se diversifican.

Sólo el siervo enriquecido puede huir de la casa del señor para convertirse en siervo artesanal. Pero noten ustedes que para que el siervo artesanal pueda alejarse de la zona feudal se ha requerido primero de un aumento de la riqueza servil, segundo, de la aparición de la moneda a fin de que el siervo pueda transportar riqueza consigo mismo; y tercero, de la especialización y de la necesidad de mayor número de instrumentos de trabajo (vemos aquí cómo es la estructura de la sociedad, la determinante de la vida social, y no las ideas que sobre ella se tengan).

Se instalan los siervos en las zonas interfeudales, siendo los fundadores de las ciudades medioevales. Así aparecen entre feudo y feudo, ciudades dedicadas al comercio o a la producción de artesanías.

El primer personaje de la ciudad es el artesano, pero pronto surgen otros personajes al lado del maestro artesano, y son estos los siervos pobres que han escapado de las tierras feudales y que vienen a ocupar los puestos de ayudantes de los maestros artesanos con el grado de aprendices del taller. Al principio el taller era una organización semejante a una hermandad. Tanto el maestro como el aprendiz se han escapado de las garras del feudo y tienen que unirse de manera estrecha, casi como si fueran hermanos.

Pero en la medida en que la sociedad feudal se desarrolla y en que se multiplican los artesanos, van a aparecer intereses contradictorios entre los maestros artesanos y los aprendices. Esto ocurre cuando se han multiplicado las artesanías y cuando el maestro ve en el aprendiz al futuro competidor. Por ello es que el maestro creará todas las dificultades para que el aprendiz nunca llegue a ser maestro.

Los maestros se organizan para defender sus intereses en las hermandades de maestros. Pero al mismo tiempo los aprendices forman los gremios de aprendices. Sin embargo, las hermandades no sólo luchan contra los aprendices, sino también contra los señores feudales que al ver la nueva fuente de riqueza en las artesanías tratan de apoderarse de ellas; también luchan contra los comerciantes que tratan de comprarles a más bajo precio sus productos. Esas hermandades tenían su organización en forma secreta, y dieron origen a lo que andando el tiempo se convirtió en la masonería. El símbolo de la masonería que es el compás y la escuadra no es más

que el símbolo de los maestros artesanos que se dedicaban a la construcción, a la herrería y a la pintura. Estas son pues, las contradicciones principales del régimen feudal; 1) Señor feudal-siervo; 2) Señor feudal-maestro artesano; 3) Maestro artesano-aprendiz; 4) Señor feudal-comerciante; 5) Maestro artesano-comerciante.

A través de toda la edad media las técnicas necesarias para satisfacer las crecientes exigencias del cultivo de tierras progresaron notablemente. La invención de la collera para los caballos, abrió millones de hectáreas de tierras escabrosas al cultivo del arado. Los mineros construyeron bombas de madera para poder horadar las vetas más profundas. Los constructores de navíos introdujeron el timón y la práctica de la navegación contra el viento. Utilizaban la brújula tomada de los chinos para la navegación en mar abierto, igualmente importantes fueron otros dos préstamos culturales tomados de los chinos: la pólvora que dio a quienes la usaban, con el apoyo de las industrias metalúrgicas, una superioridad militar indiscutible; el papel y la imprenta, que difundieron la cultura literaria, la religión personal y la conciencia política entre las clases mercantiles. La base técnica para una revolución estaba dada: el ímpetu económico vino del nuevo crecimiento de las clases mercantiles a raíz de la decadencia del feudalismo. El éxito inicial de la revolución que dotó a ésta de un ímpetu que ya nunca más perdió, fue el éxito de la aventura y el robo. Los nuevos navíos artillados que se lanzaron a la búsqueda de mercaderías baratas y materias primas, dominaron pronto el lejano Oriente y descubrieron casi accidentalmente la América. Entonces hubo riquezas para todos, pero para ello se necesitaban brazos, es decir, para la explotación de las nuevas tierras, porque los brazos eran escasos. No se omitió en consecuencia, esfuerzo alguno para conseguir los brazos necesarios utilizando procedimientos tradicionales. Los indios antillanos fueron esclavizados, pero los muy desconsiderados prefirieron morir. Se revivió entonces el comercio de esclavos y millares de negros (y algunos blancos también) fueron embarcados hacia las nuevas plantaciones. Sin embargo, el número de esclavos nunca fue suficiente. Fue necesario, pues, hallar la manera de hacer más cosas con menos hombres. Esto es, mejorar los instrumentos de producción: desarrollar la técnica. Las relaciones de producción del feudalismo, el bajo nivel de la productividad del trabajo coercitivo de los campesinos, y las restricciones gremiales entorpecían el desarrollo ulterior de las fuerzas productivas.

Las insurrecciones de los siervos de la gleba minaron el régimen feudal y coadyuvaron a la abolición de la servidumbre. A la cabeza de la lucha por el derrocamiento del feudalismo se puso la burguesía (los maestros artesanos, los usureros, los comerciantes), que se aprovecharon de la lucha revolucionaria de los campesinos contra los señores feudales para tomar en sus manos el

poder.

Las revoluciones burguesas dieron al traste con el régimen feudal e instauraron la dominación del capitalismo, abriendo amplios campos para el desarrollo de las fuerzas productivas.

3). EL CAPITALISMO

La producción capitalista presupone dos condiciones fundamentales: 1. La existencia de una masa de gentes desposeídas, personalmente libres y al mismo tiempo carentes de medios de producción y de medios de existencia, lo que los obliga a contratarse y trabajar para el capitalista. 2. La acumulación de las riquezas, en dinero necesario para crear las grandes empresas capitalistas.

Fue en Inglaterra donde la producción capitalista alcanzó primeramente un grado considerable de desarrollo. En este país se venía operando, desde fines del siglo XV, un doloroso proceso de expropiación violento de las tierras a los campesinos. Acelerado por la creciente demanda de lana como materia prima para las manufacturas de Flandes y de Inglaterra. Los terratenientes empezaron a sostener numerosos rebaños de ovejas, lo que requería grandes extensiones de pastizales, y para lo cual expulsaban a los campesinos de sus tierras, cercándolas para impedir el regreso de éstos, además el ejército vigilaba la integridad de los nuevos "cercamientos" como fueron llamados. Los campesinos arruinados y despojados pasaron a formar masas innumerables de gentes pobres y desposeídas que invadían las ciudades y pululaban por los caminos, negándose a trabajar en las fábricas en donde los horarios eran de 14 a 16 horas de trabajo diario a cambio de salarios reducidos y en establecimientos extremadamente antihigiénicos y deplorables para la salud. Sólo después, mediante una ley que castigaba la vagancia recluyendo a éstos en los talleres del gobierno sin sueldo y por varios años, empezaron a contratarse en las fábricas privadas. Por su parte el capital se obtenía de los comerciantes y usureros que desde la edad media habían acumulado riquezas en dinero, y después, por la extracción de las riquezas traídas a raíz del descubrimiento de América; ya fuera por la explotación exhaustiva de las minas; por la trata de negros y su esclavización, o por medio del comercio colonial y la piratería.

El régimen gremial o feudal de producción no estaba ya capacitado para cubrir las necesidades que abrían los nuevos mercados. Vino a ocupar su puesto la manufactura. Los maestros de los gremios vieron desplazados por la clase media industrial y los artesanos por los

obreros especializados dentro de cada taller-fábrica.

Pero los mercados seguían dilatándose, las necesidades seguían creciendo. Ya no bastaba tampoco la manufactura. El invento del vapor y la maquinaria vinieron a revolucionar el régimen industrial de producción. La manufactura cedió el puesto a la gran industria moderna, y la clase media industrial hubo de dejar su puesto a los magnates de la industria, verdaderos jefes de grandes ejércitos industriales. La gran industria creó el mercado mundial. Y éste a su vez dio un gran impulso al comercio, a la navegación, a las comunicaciones por tierra y estos progresos redundaron en provecho de la industria, y en la misma proporción en que se desarrollaba la industria, el comercio, los ferrocarriles, la navegación, desarrollábase la burguesía, crecían sus capitales, iban desplazándose a todas las clases heredadas de la edad media. Vemos, pues, que la moderna burguesía es, como lo fueron en su tiempo las otras clases, producto de un largo proceso histórico, fruto de una serie de transformaciones radicales operadas en el régimen de cambio y de producción. La burguesía ha desempeñado, en el transcurso de la historia, un papel verdaderamente revolucionario. Donde quiera que se instauró echó por tierra todas las instituciones feudales, patriarcales e idílicas. Desgarró implacablemente los abigarrados lazos feudales que unían al hombre con sus superiores naturales y no dejó en pie más vínculo que el del interés escueto, el del dinero constante y sonante. Echó por encima de la devoción mística y piadosa, del ardor caballeresco y la tímida melancolía del buen burgués, el jarro de agua helada de sus cálculos egoístas. Enterró la dignidad humana bajo el dinero y redujo todas aquellas innumerables libertades escrituradas y bien adquiridas a una sola libertad ilimitada de comerciar.

La burguesía no pudo existir si no es revolucionando incesantemente los instrumentos de la producción y con ellos todo el régimen social.

La burguesía con el rápido crecimiento de los medios de producción y de las comunicaciones, lleva la civilización hasta las naciones más atrasadas. Obliga a todas las naciones a abrazar el régimen de la producción capitalista o a perecer, las obliga a implantar en su propio seno la civilización, es decir, a hacerse burguesas. Crea un mundo hecho a su imagen y semejanza.

Vemos entonces que la producción capitalista está orientada fundamentalmente para la producción de mercancías, esto es, a elaborar productos o bienes para vender, y de ese cambio obtener utilidad.

Para obtener ganancia o plusvalía, el poseedor del dinero necesita encontrar en el mercado una mercancía cuyo valor de uso posea la peculiar cualidad de ser fuente de valor, es decir, una mercancía cuyo proceso de consumo sea al mismo tiempo proceso de creación de valor. Y esta

mercancía es nada menos que la fuerza de trabajo del hombre.

Su utilización es el trabajo y el trabajo crea valor, valor que, como el de cualquier otra mercancía, se determina por el tiempo de trabajo socialmente necesario. Esto es, por el costo de la manutención del obrero y su familia.

El poseedor del dinero que compra la fuerza de trabajo, tiene el derecho a consumirla, esto es, a ponerla a trabajar durante un día entero, digamos 12 horas. Pero el obrero crea durante el transcurso de 6 horas (tiempo de trabajo necesario) el producto que le basta para reponer su sustento y durante las 6 horas restantes (tiempo de trabajo suplementario) o sea la plusvalía, el producto que el capitalista no le retribuye. Este es, precisamente, el origen del aumento del capital, del enriquecimiento del capitalista: que es la parte del trabajo creado, no pagada al obrero y del cual se apropia el dueño del capital.

Con la disminución de la inversión en el capital variable (pago de salarios), tal como acontece en los orígenes del capitalismo europeo en los países latinoamericanos en la actualidad, en virtud de la ley de la sobrexplotación de los países dependientes, dado que la plusvalía extraída además de generar capital para las burguesías nativas, debe alcanzar para enriquecer a las metrópolis, vía empresas multinacionales o a través de préstamos, pago de tecnología, etc. Ocurre esto debido a la avalancha de mano de obra expulsada del campo (dada la mecanización impuesta a la producción agrícola) para concentrar esa población en las ciudades, donde pasan a formar un ejército industrial de reserva; es decir, vienen a aumentar la oferta de mano de obra por lo que los empresarios disminuyen (o mantienen bajos) los salarios.

Mediante la intensificación del trabajo obrero para hacer que su actividad rinda al máximo: se hacen estudios para conocer cuáles son los movimientos absolutamente necesarios en la realización de determinado tipo de trabajo y suprimir de esa manera todos los movimientos superfluos (la ultrautomatización del trabajo humano). Se instala música para aumentar el ritmo de trabajo; se mejora la iluminación para mantener el organismo en tensión y se efectúan concursos sobre aumento de productividad, puntualidad, abnegación, sumisión, aceptación de las ordenes, etc.

La contradicción que se produce entre la disminución de los salarios, el empobrecimiento del campo, el saqueo de los países subdesarrollados y el aumento de la producción al grado de no poderse vender por no existir compradores, originan las crisis económicas mundiales, reforzadas por la anarquía en la producción y la competencia entre las naciones desarrolladas.

4). EL SOCIALISMO

En el socialismo existen dos formas de propiedad social. La propiedad del Estado y la propiedad cooperativa. De acuerdo con ello, existen también 2 clases de empresas socialistas: las empresas del Estado y las cooperativas (colectivas). En la sociedad socialista la propiedad del Estado es patrimonio de todo el pueblo. La propiedad del Estado es la forma más alta y más desarrollada de la sociedad socialista; a ella corresponde el papel dirigente y decisivo de toda la economía nacional. En el socialismo, las relaciones de producción concuerdan plenamente con el carácter de las fuerzas productivas y son el factor decisivo para el aumento de las fuerzas productivas. Las contradicciones que en el curso de la construcción socialista surgen entre las fuerzas productivas y las relaciones de producción no tiene carácter antagónico ni degeneran en conflicto. El partido comunista y el Estado socialista, para evitarlos, parten de las leyes económicas del socialismo: asegurar las máximas satisfacciones materiales y culturales a la sociedad.

Una crítica a semejante autoparadisiaca y poco dialéctica imagen de socialismo, la ha desarrollado la corriente marxista de Bettelheim, Johic, Rosanda, quienes califican a ese sistema como capitalismo de Estado. Comienzan su argumentación señalando que el modelo de acumulación de capital, no era más que una copia de la acumulación capitalista originaria expuesta en Marx. Se basaba en la industrialización en manos del Estado, localizada en los grandes centros urbanos cuyo financiamiento provenía de intercambios no equivalentes entre ella y la agricultura, a favor de aquella. En esta acumulación "socialista" originaria, se identificaba falsamente al sector socialista con el sector estatal.

En el fondo, el sector estatal (industria) continuaría reproduciendo las relaciones mercantiles burguesas, la teoría del valor, el trabajo como mercancía, la sumisión a una autoridad única, la dominación de la técnica, etc. Se trata de hecho, de un sector capitalista de Estado. Concebida de ese modo, la acumulación "socialista" originaria consiste en la explotación del sector capitalista privado (campesinos ricos y medios) por el sector capitalista de Estado, que asegura así su dominación.

En la industria el periodo de acumulación originaria se caracterizó por un aumento de la disciplina del trabajo en las empresas y por la aplicación en gran escala de estímulos materiales. Las relaciones entre dirigentes y dirigidos son relaciones de autoridad, jerárquicas, y los numerosos privilegios atribuidos a los cuadros (comercios exclusivos, subsidios para la vivienda,

automóviles, etc.) contribuyen a degradar más aún las relaciones del partido y los dirigentes con las masas.

Progresivamente la dictadura del proletariado es transformada en dictadura sobre el proletariado. Habiéndose dado prioridad a la técnica y a la productividad, la iniciativa de las masas no pudo encontrar libre curso.

Es posible hoy caracterizar la burocracia socialista como una burguesía de Estado, en tanto que detenta la propiedad de hecho, de los medio de producción y en tanto esta propiedad es estatal.

B. EL DESARROLLO

El segundo elemento o tema a tratar como marco de referencia es el que se refiere al "Desarrollo". Existen distintos tipos de desarrollo: desarrollo social, cultural, científico, político, económico, jurídico, etc., todas estas formas de desarrollo son muy importantes en la vida de la sociedad, pero en esta ocasión únicamente he de referirme al desarrollo socioeconómico como reflejo de la productividad en el trabajo.

Alcanzar el desarrollo socioeconómico es el propósito principal de la mayoría de la gente. Para esto son utilizados medios y recursos que las personas consideran son los idóneos para alcanzar las metas que se proponen en la vida. La meta principal de la mayoría de la gente es tener un nivel de vida más decoroso que les permita disfrutar de los bienes y servicios de la sociedad (educación, recreación, transporte, habitación, salud, alimentación, vestido, etc., etc.), pero a menudo las personas se ven privadas de estos bienes y servicios por contar con un nivel de vida muy bajo que no les permite ascender a éstos. Quizá el medio más adecuado y a mi manera de ver las cosas, para aspirar a un nivel de vida con mejores oportunidades, sea la productividad en el trabajo o la productividad del trabajador específicamente.

El desarrollo es la meta principal de la población, por tanto, es importante saber que es lo que significa el desarrollo, cómo y cuándo se alcanza y cuál es la mejor manera de medirlo, para luego poder entender la importancia que tiene la productividad en el trabajo en el desarrollo de cualquier país, sector y para la persona en particular.

Alcanzar el mayor desarrollo es tarea de la mayoría de los gobiernos de los distintos países. Pero el desarrollo no sólo debe interesar a los gobiernos. El desarrollo debe ser tarea de todos nosotros, es decir; el desarrollo debe buscarlo cada persona individualmente con sus propios medios y recursos o, con los medios y recursos que le proporcione la sociedad a la que pertenece y en la cual se desenvuelve. El desarrollo del individuo particular es muy importante, porque en la medida en que una persona se desarrolla social, intelectual o económicamente, en esa medida estará en condiciones de prestar ayuda a los demás miembros de la sociedad para que ésta pueda alcanzar su desarrollo.

El ser humano al buscar su propio desarrollo contribuye de esa manera al desarrollo de la sociedad. El instrumento con que cuenta el ser humano para alcanzar su desarrollo es su capacidad creativa, esto es; su capacidad para imaginar, inventar, experimentar, organizar, administrar y hacer muchas otras cosas con su mente. Los recursos naturales, el clima, la geografía, la historia,

la política gubernamental, las dimensiones del mercado y muchos otros factores influyen en la dirección y ritmo del desarrollo. Pero el motor es la capacidad creativa del ser humano.

Lo anterior se puede mostrar con un ejemplo muy sencillo: *"No es simplemente el empresario quien crea el desarrollo, aún si hablamos de desarrollo económico. El inventor de la máquina utilizada por el empresario, el científico que concibió la teoría que el empresario llevó a la práctica; el ingeniero que diseñó el sistema para la producción en masa de la máquina; el granjero que pone especial cuidado en producir una materia prima uniforme que será procesada por la máquina; el operador de la máquina que sugiere algunas modificaciones útiles para el dispositivo basándose en su amplia experiencia de funcionamiento con ella, todos están contribuyendo al crecimiento. Así, el vendedor que amplía la demanda del producto concibiendo para ella un nuevo uso. Así también los maestros que instruyeron al científico, al inventor y al ingeniero en sus profesiones y que le enseñaron agronomía al granjero".⁹*

La sociedad que tenga más interés en ayudar a su pueblo, a todo su pueblo, a poner en práctica su potencial creativo, es la sociedad que se desarrollara más rápidamente. Aquí juega un papel muy importante el gobierno al estimular o desalentar la actividad económica, por ejemplo, con respecto a la tributación, los tipos de intereses, los precios, etc. Así pues, la creatividad y la capacidad de los funcionarios de gobierno desempeñan un papel clave en el desarrollo económico.

Pero el desarrollo no abarca sólo el aspecto económico. También abarca la dimensión social, en particular, la salud, la educación y el bienestar. Y es el gobierno quien tiene la principal responsabilidad en el progreso de estos sectores y, al igual que con el progreso económico, la innovación y la creatividad constituyen las bases del progreso social.

Podemos darnos cuenta entonces que la causa del desarrollo se puede extender a prácticamente todas las formas de trabajo, físicas e intelectuales, realizadas en una sociedad. Aunque es obvio que la contribución de algunos será mayor que la de otros y aunque el papel de la gente de talento pueda ser enormemente importante, todos podemos contribuir al desarrollo de la sociedad.

1. SIGNIFICADO DE DESARROLLO

Aunque no hay ninguna definición totalmente satisfactoria de "Desarrollo", puede decirse de forma concisa que: *Es la capacidad productiva global o parcial de una región o país, que*

⁹ Lawrence E. Harrison, *El subdesarrollo esta en la mente*. Ed. Limusa, México, 1989, p. 19.

repercute en el aumento del nivel de vida de los habitantes; esto significa que, a medida que un país se desarrolla hay más bienes y servicios a disposición de la comunidad y que ésta, además, se encuentra en disposición de poderlos utilizar.

Se puede observar que para que haya desarrollo no solamente es necesario producir más bienes y servicios, sino también que los integrantes de la comunidad puedan beneficiarse de ellos. Esto implica que no basta con producir más y mejor, sino que es necesario mejorar la distribución de la producción.

Podemos decir entonces que: desarrollo es la mejora de bienestar humano. La mayoría de la gente aspira hoy en día a un nivel de vida más alto y a tener menos problemas de salud, a una educación para sí y para sus hijos que aumente su poder adquisitivo, cierta estabilidad y tranquilidad, y la oportunidad de hacer cosas que les produzcan placer y satisfacción.

"Para que pueda tener lugar un desarrollo continuado, una economía debe poseer ciertas características básicas. Entre estas se encuentran: un mínimo de seguridad y estabilidad, tanto en general como en particular, respecto a problemas económicos. Debe haber alguna actuación o actividad gubernamental del tipo que por lo general se considera esencial para una situación ordenada, tal como el mantenimiento del orden y de la seguridad física de las personas y la propiedad. Además debe haber un mínimo de instrumentos de política económica a la disposición del gobierno, y estos deben utilizarse en forma adecuada. Por ejemplo, la política financiera y monetaria debe ser tal que se evite una inflación aguda así como una deflación. La inflación puede perturbar la economía por introducir elementos de incertidumbre y de desconfianza en los cálculos económicos, y por causar una dirección equivocada de los recursos productivos. De un modo especial, la inflación crea la oportunidad de especulación y de adquisición de altos ingresos por personas que no hacen una aportación productiva a la economía; el resultado de esto es una demanda de artículos de lujo mayor de la que puede satisfacerse mediante un uso óptimo de los factores de la producción. También existirá una tendencia al desequilibrio en la balanza de pagos, que traerá como resultado regulaciones monetarias, a menudo discriminatorias y no favorables al mejor interés de la colectividad".¹⁰

Otra tarea general que deben realizar los gobiernos es prever un mínimo de seguridad social y corregir las desigualdades más extremas en el ingreso; desigualdades que fácilmente conducen a la intranquilidad social y a la falta de espíritu cooperativo en la productividad.

Una condición muy importante para el desarrollo es proporcionar enseñanza y educación a

¹⁰ Jan Timbergen, La planeación del desarrollo, Ed. FCE, México, 1959, p. 8.

todos los niveles.

A veces, la idea del desarrollo se confunde con la del crecimiento económico. Este último se refiere solamente al aumento cuantitativo de la riqueza o del producto per capita, mientras que la idea del desarrollo incluye la sensación de un mejoramiento cualitativo en la economía a través de una mejor división social del trabajo, el empleo de una tecnología mejorada, y la mejor utilización de los recursos naturales y el capital.

Se han construido diversas tablas para medir el nivel de desarrollo de un país. Entre las principales se encuentran: la renta nacional por habitante (producto per capita) y el Producto Nacional Bruto (PNB). Sin embargo estos métodos presentan algunas dificultades. Como las siguientes:

Es fácil que al emplear el producto por habitante se confunda el desarrollo económico con el bienestar económico, en cuyo caso, el desarrollo económico no es algo cuantitativo, sino cualitativo también. No hay que olvidar que lo mismo el aumento del producto que el del producto por habitante no son más que condiciones necesarias, pero no suficientes. En realidad, pueden aumentar ambas cosas sin que aumente el grado de bienestar, porque existe la posibilidad de que los ricos se vuelvan más ricos y los pobres más pobres. Así la composición del producto es muy importante, ya que el aumento del producto por habitante puede ser producido por un aumento de los bienes producidos con fines militares, y entonces no se ve cómo puede aumentar el grado de bienestar. Pueden conseguirse aumentos de bienes de producción a costa de los bienes de consumo, de forma que estos últimos disminuyan a costa de los primeros, con lo cual se puede conseguir un aumento del producto por habitante sin que el bienestar aumente. También debe tomarse en cuenta el trabajo que requiere el aumento del producto. Puede ser que el trabajo requerido para un determinado aumento no quede compensado por el bienestar que produce el no hacer nada.

Midiendo el grado de desarrollo por el producto nacional se puede hoy confrontarlo con el aumento de la población. Esto no dará una medida del grado de bienestar económico. Será necesario especificar más. Para determinar si un país se va desarrollando será necesario formular juicios de valor sobre la distribución del producto, su composición, los gastos de los consumidores, los costos para conseguir los aumentos de producto, y otras muchas consideraciones.

Si se toma como tipo de medida el producto por habitante, existe la dificultad de aceptar que, en un determinado país, no ha habido desarrollo cuando su producto ha aumentado, pero en

cambio su población ha aumentado en un grado mayor.

A pesar de las limitaciones que presenta, se ha usado la medición del grado de desarrollo de un país por el producto por habitante para ver las diferencias existentes entre países y percatarse de lo que representa el problema del subdesarrollo. La utilidad de tales medidas y comparaciones se basa en el hecho de que los países con un producto por habitante bajo suelen ser realmente subdesarrollados, en el sentido de carecer de todas las demás condiciones que acompañan a los Estados de desarrollo. La inversión es igualmente cierta.

En resumen, de lo expuesto, puede deducirse la complejidad que encierra el interés de medir el desarrollo económico. En realidad las dos medidas expuestas tienen un carácter limitado, aunque dan una idea aproximada del desarrollo de un determinado país.

El problema del desarrollo se plantea tanto a escala nacional, como a escala regional. El desarrollo de las economías atrasadas se plantea corrientemente en términos de industrialización acelerada por ser ésta la actividad que proporciona la máxima elevación de renta por habitante, que es el índice usual de medida del grado de desarrollo de un país. Otros índices significativos son el consumo de energía, la balanza de pagos, la estructura por sectores de la población activa, etc.

El desarrollo experimentado por países como Gran Bretaña, Francia, E.E.U.U y Alemania durante el siglo XVIII y el siglo XIX se considera como un crecimiento espontáneo, resultante de la actividad desplegada por diversas unidades económicas (empresarios, Estado, etc.) que asumen el papel de motores del proceso de desarrollo. Dicho proceso suele identificarse con la realización de la denominada revolución industrial. Actualmente los países no industrializados difícilmente pueden desarrollarse a base de un mecanismo de mercado análogo al que promovió el desarrollo de los actuales países capitalistas y los riesgos de inversión son mucho más graves que en los países industrializados; por ello la promoción del desarrollo económico de éstos viene impuesta por programas o planes en los que el Estado desempeña un papel decisivo.

Hoy se cree que el desarrollo económico puede promoverse por lo que podríamos llamar una "política de desarrollo". Esto no quiere decir, sin duda, que no se utilicen las fuerzas poderosas de la iniciativa privada.

2. LA SITUACIÓN DEL DESARROLLO EN EL MUNDO

A nivel internacional prevalece una gran incertidumbre en cuanto a desarrollo socioeconómico se refiere. La brecha entre países desarrollados y países subdesarrollados es aún muy grande, y parece seguir así durante mucho tiempo. Esto se debe en gran parte al debilitamiento económico que ha sufrido la Organización de las Naciones Unidas (ONU) durante los últimos años, que es la principal instancia u organismo a la que pueden recurrir los países en proceso de desarrollo. A esta situación se suma el relativo desinterés de los países avanzados por cooperar en el desarrollo de los demás. A todo esto se añade la situación vulnerable en que se encuentran países semindustrializados que no han estado aún en condiciones de participar de manera adecuada en la globalización económica.

Existe un grupo de investigadores mexicanos (La Sección Mexicana del Club de Roma) interesados en estimular y dirigir estudios e investigaciones sobre los diferentes problemas del bienestar humano y sugerir fórmulas alternativas para (su) posible solución. Este grupo creado en abril de 1991, tiene entre otros objetivos: contribuir al conocimiento y comprensión de los problemas de la sociedad moderna, considerados en su conjunto y teniendo en cuenta especialmente los aspectos que interesan o afectan a la totalidad o a grandes partes de la humanidad. Para 1996 este grupo realiza un estudio titulado "México en la globalización: condiciones y requisitos de un desarrollo sustentable y equitativo",¹¹ en el cual nos muestran una panorámica general de la situación actual que priva en el mundo. De tal suerte que para ampliar el tema nos guiaremos en dicho estudio.

Además de sus funciones en pro de la paz y la convivencia, el sistema de las Naciones Unidas tiene desde su creación importantes responsabilidades en la promoción del desarrollo y el comercio internacionales, lo mismo que en el desarrollo social y cultural de la humanidad. Sin incluir al Grupo del Banco Mundial y al FMI (Fondo Monetario Internacional), por sus características acusadamente autónomas, las Naciones Unidas están comprometidas, por medio de sus diversas dependencias, a impulsar y apoyar los esfuerzos de los países miembros en pro del desarrollo económico y social. Destacan la UNCTAD (Conferencia de las Naciones Unidas para el Comercio y el Desarrollo), el PNUD, la FAO, la ONUDI, las cinco comisiones económicas y sociales regionales que dependen del Consejo Económico y Social y varios otros organismos

¹¹ Victor L. Uriquidi, México en la globalización: condiciones y requisitos de un desarrollo sustentable y equitativo (Informe de la Sección Mexicana del Club de Roma), Ed. FCE, México, 1997, p. 11

especializados. Asimismo, las propias Naciones Unidas y los organismos especializados como la UNESCO, la OMS y la OIT tienen a su cargo el impulso de la educación, la ciencia, la salud, el adiestramiento y la creación de condiciones adecuadas de trabajo no sólo en los países en vía de desarrollo, sino en todos los Estados miembros. El PNUMA y la Comisión del Desarrollo Sustentable, que forman parte del Consejo Económico y Social, tienen por misión el cumplimiento de las recomendaciones de la Conferencia de Río. El Fondo de Población apoya a su vez los programas poblacionales, entre ellos los destinados a reducir la tasa de incremento demográfico y elevar la educación de la mujer y la juventud en relación con este tema. El Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas promueve el desarrollo social, comprendidos el fortalecimiento de la familia y las principales manifestaciones del cambio social en las ciudades y el campo. Atender a la niñez y sus problemas es función principal del Fondo UNICEF.

Sin embargo, las Naciones Unidas y sus sistema de organismos y dependencias se encuentran en estado de crisis por un relativo anquilosamiento a los más de sus 50 años de haberse establecido y por la falta de voluntad de los Estados miembros para actuar en consonancia con la gravedad de los problemas económicos y sociales, tanto actuales como previsibles. Ello se traduce, entre otras cosas -y sin contar con los traslapes de autoridad y la falta de coordinación-, en insuficiencia de recursos para cooperar de manera adecuada aún en los programas prioritarios. Las principales potencias, casi sin excepción, no han podido o no han querido apoyar en forma suficiente los presupuestos de las Naciones Unidas y de los organismos especializados; algunos países están ausentes por completo de tal apoyo y de la participación en las actividades propias de los organismos. La UNESCO, por ejemplo, pasa desde hace varios años por una situación inestable y mal comprendida, ya que la educación básica en muchas partes del planeta, sobre todo en África, no avanza por carecer de toda clase de recursos, a los que la UNESCO poco puede aportar en virtud de la negativa de los Estados Unidos y el Reino Unido a reincorporarse. La ONUDI está en peligro ya de sufrir la acometida de intereses que no ven su necesidad como organismo promotor del desarrollo industrial y que han empezado también una campaña en contra de la UNCTAD y de las comisiones económicas y sociales regionales, como la CEPAL y sus correspondientes en Asia y el Pacífico, en África y Asia Occidental.

La explicación de estas fallas no es sólo política -tanto a nivel de ramas ejecutivas de los gobiernos como también en las áreas legislativas-, sino que se encuentra asimismo en las menguadas posibilidades económicas de varios de los principales países, entre ellos los que

padecen grandes déficit presupuestarios desde hace varios años. Las necesidades internas, en muchos países, han ganado terreno a la cooperación económica internacional. La suma anual de todas las transferencias financieras oficiales netas de los países industrializados a aquellos en vía de desarrollo, según las contabiliza la OCDE, se han estancando entre 56 000 y 60 000 millones de dólares anuales durante los últimos años.

La relación entre la incertidumbre tanto económica como social, que se refleja en tensiones políticas y en falta de definición de los programas económicos y sociales, no puede sino afectar negativamente o en forma poco positiva las tendencias de la inversión real, sin la cual no es posible aumentar la productividad ni lograr tasas de incremento de la producción industrial suficientemente capaces de elevar los ingresos y promover mayores montos de empleo. Esta perspectiva se presenta lo mismo en Europa occidental que en la oriental y en la CEI, así como en Norteamérica y Japón. Sus consecuencias para los países en vía de desarrollo tampoco pueden ser suficientemente alentadoras, menos aún en los procesos de globalización del comercio del que dependen en alto grado para su crecimiento.

Al quedar los Estados Unidos como única potencia nuclear en el pleno sentido del concepto, y siendo su economía también la más poderosa –no obstante cierta vulnerabilidad frente a Japón, principalmente- y la que mayores recursos científicos y tecnológicos posee, surgen varias incógnitas que no pueden resolverse sino en el terreno de las hipótesis pero teniendo en cuenta “probabilidades”. La cuestión principal consiste en prever cuál será el grado de liderazgo mundial que los Estados Unidos puedan y quieran mantener, la calidad de ese liderazgo y su papel en el fortalecimiento del sistema de las Naciones Unidas, única instancia a la que pueden recurrir muchas de las potencias menores y medianas. Debe reconocerse que estas naciones tienen a su disposición la opción de recursos intermedios en organizaciones regionales tales como la Unión Europea, la OTAN y, con mucho menor grado de validez y efectividad, la OEA, la OUA, la ASEAN, etc., no obstante, la asimetría en las relaciones internacionales origina que aún los países intermedios estén quedando en gran medida subordinados a las principales potencias económicas, en particular al G-7 y, en menor medida, a la Unión Europea, hoy integrada por 15 países. El poderío económico norteamericano está fincado en gran parte en las actividades de las empresas transnacionales que concentran recursos financieros y tecnológicos, así como capacidad de comercialización en un mercado de estrategias globales a largo plazo.

Si bien ha desaparecido la rivalidad bipolar, la situación y la perspectiva de Rusia y los demás países asociados con ella, dependerán a su vez, en los próximos años del apoyo que pueden

recibir tanto de los Estados Unidos como de la Unión Europea. Semejante apoyo, aparte de su valor intrínseco para consolidar la autonomía política de los países y fortalecer sus procesos en la reciente e incipiente transformación económica, tiene importancia en la relación de ese grupo con terceros países, por ejemplo con China, India, Paquistán, los de Medio Oriente y, más allá, con Japón en un ambiente de globalización.

En consecuencia, una perspectiva de varios años a nivel de las Naciones Unidas y de las relaciones entre las grandes potencias, podrá reforzar la idea de la incertidumbre, lo que constituiría un evidente estorbo para la definición de políticas económicas, tanto internas como internacionales, ya sea de relación entre los Siete más uno (Rusia) o de operatividad de principios que rijan el comercio internacional, el financiamiento a largo plazo y las corrientes de cooperación técnica.

Puede preverse que las actuales zonas de conflicto en la Europa meridional, en parte de África y del Medio Oriente, o de hecho en cualquier lado donde surjan o puedan surgir por ejemplo, en Turquía, Camboya, o Corea del Norte, seguirán requiriendo la atención más cuidadosa de los Estados Unidos, la OTAN, la Unión Europea y muchos países en lo individual.

Los "países ex tercer mundo" o miembros del "cuarto mundo", en su mayoría, se han debilitado económicamente y financieramente. El excesivo endeudamiento externo de algunos en el periodo 1973-1981, especialmente en América Latina, no obstante las recalendarizaciones y los acuerdos de reducción del capital y la reanudación por parte de algunos del acceso a los mercados internacionales de capitales, sigue siendo un factor que impide el fortalecimiento rápido y una modernización adecuada de sus economías, sobre todo ante las tendencias globalizadoras del comercio y las finanzas.

Para muchos de estos países, en especial los que no han logrado impulsar en proporción suficiente sus exportaciones de manufacturas o no tengan condiciones adecuadas para ello, la dependencia respecto de unos cuantos productos básicos de exportación, incluso el petróleo, los tiene sujetos a un debilitamiento general de la demanda de esos productos, a las fluctuaciones excesivas de los precios y a su consecuencia en los precios reales y en la relación de precios del intercambio. Si la demanda "natural" de productos básicos de exportación no puede ser confiable, y los países afectados no son capaces de acelerar su industrialización o no están aún en condición de competir abiertamente en los mercados internacionales, tampoco estarán en posibilidad de tener acceso adecuado y en condiciones favorables al crédito internacional o a las corrientes de inversión directa extranjera.

Se advierte un “empobrecimiento general” de un grupo numeroso de países en desarrollo, con grandes consecuencias en su economía interna y en su capacidad para dar empleo a sus fuerzas de trabajo de rápido crecimiento; es el caso en especial de los países Africanos subsaharianos y de la mayoría de los Latinoamericanos. Subsiste además una enorme desigualdad interna y se identifican grandes áreas de pobreza general y aún de pobreza extrema. Las fallas del sistema económico internacional tienen consecuencias políticas, tanto internas como en las relaciones con los países del primer mundo.

3. EL DESARROLLO SOCIOECONÓMICO DE MÉXICO

Durante las últimas décadas México ha venido enfrentando una serie de desequilibrios y crisis económicas, que en muchas de las veces han dejado en muy malas condiciones al país y de las cuales la mayoría de los mexicanos, de alguna u otra forma, hemos tenido que pagar las consecuencias de dichas crisis. Esto aunado a los pésimos gobiernos que han venido sucediéndose en nuestro país y a los cuales poco o nada les ha importado la situación en la que dejan a la nación a la hora de concluir su mandato presidencial. Para hacer frente a estas crisis económicas México ha tenido que tomar medidas y programas emergentes, los cuales no siempre han resultado los más buenos, efectivos y razonables que el gobierno espera de ellos, porque dichas medidas casi siempre resultan contradictorias a los intereses de la sociedad quien es la más perjudicada a la hora de querer remediar las cosas y quien tiene que pagar los platos rotos.

Las políticas económicas que han llevado a cabo los distintos gobiernos de México para el buen desarrollo del país, no han resultado las más adecuadas para el bienestar de la sociedad, tan es así, que casi siempre al finalizar un sexenio presidencial todo lo ganado durante ese periodo, se va por la borda, por carecer de bases sólidas y firmes para hacer frente a cualquier contingencia. De tal suerte que al comenzar un nuevo sexenio, es como empezar de nuevo, no en el sentido del cambio, sino en el sentido del desarrollo mismo. Y el gobierno que comienza tiene que elaborar nuevas “políticas de desarrollo”, por considerar que las anteriores son inadecuadas e inservibles para los planes y programas de desarrollo que se propone llevar a cabo durante su mandato presidencial. De tal manera que nuestra economía nunca ha tenido un desarrollo sostenido y continuado.

El economista Enrique Cárdenas nos muestra como es la economía de México, con estas palabras: *“la economía mexicana es una economía más bien pequeña, en el sentido teórico del*

*término. Es decir, acepta los precios del exterior, no puede encerrarse en si misma sin que tarde o temprano termine en alguna crisis, y esta sujeta a los vaivenes de la economía internacional, o a las fluctuaciones de mercados específicos que afectan la balanza de pagos, sea en el ámbito de las mercancías o en el de los servicios, inclusive los financieros”.*¹² Veamos cómo ha sido el desenvolvimiento económico de México durante las últimas cinco décadas.

Durante los años cincuenta y parte de los sesenta la política de México de crecer hacia adentro fue adecuada y tuvo excelentes resultados, tan fue así, que a este periodo se le denomina “el milagro mexicano” o “desarrollo estabilizador”, sin embargo, esta política no podía proseguir indefinidamente; puesto que, la interrelación con las economías del extranjero, la dependencia tecnológica y la de algunos insumos esenciales que no podíamos producir en el país, el enorme flujo de personas y la actividad económica intensa que se desarrolla a lo largo de la frontera con los Estados Unidos, fueron algunas de las razones que obstaculizaron el modelo de crecimiento hacia adentro, apartados del mundo exterior, protegiendo excesivamente a los productores y trabajadores nacionales.

En efecto, nos dice Enrique Cárdenas, “la relación económica de México con los Estados Unidos es muy intensa, estrecha y promete serlo mucho más en el futuro. Ello no sólo se debe a la muy larga frontera que compartimos, si no al hecho de que cada vez hay más personas de origen mexicano en ese país, cada vez hay mas negocios mutuos y asuntos bilaterales de tipo ambiental, de control de drogas, de relación tecnológica y comercial, etc. Pero esta relación no es nueva. Tiene más de un siglo, y es tiempo de que la aceptemos, y aprendamos a convivir con ella, sin perder ni la identidad ni nuestros valores. Entre más fuerte sea nuestra economía, entre menos apoyos financieros tengamos que pedir del extranjero, será más fácil defender nuestra soberanía y nuestros propios valores”.¹³

A mediados de los años sesenta y después en los años setenta, probablemente ante la presión política de grupos de interés y en parte por cuestiones ideológicas o, simplemente por que hasta entonces el modelo de sustitución de importaciones había funcionado con éxito, se decidió incrementar aún más la protección, ahora incluso de la inversión extranjera, y tratar de continuar el modelo en las industrias de bienes de capital y de algunos bienes intermedios, cuyo requerimiento de divisas y de capacidad tecnológica es mucho mayor que en el caso de las industrias de bienes de consumo. Así, la combinación de haber olvidado que necesitábamos del

¹² Enrique Cárdenas, *La política económica en México (1950-1994)*, El Colegio de México, Ed. FCE, México, 1996, p. 191.

¹³ Enrique Cárdenas, *La política económica en México*, Op. Cit., p. 192.

exterior, y que para conseguirlo necesitábamos exportar para obtener las divisas necesarias, junto con la decisión de crecer hacia adentro, crearon faltantes de ahorro para financiar esos grandes proyectos de inversión, por lo que se tuvo que recurrir cada vez más al ahorro externo. Mientras el monto de la deuda, y sobre todo de su servicio, fue más bien bajo, la economía pudo seguir creciendo rápidamente. Conforme paso el tiempo, sin embargo, la acumulación de la deuda externa fue haciendo crecer el monto de su servicio, pues había que pagar más intereses y amortizar cantidades mayores. Para fines de los años sesenta, los montos relativamente pequeños de deuda que se contrataban empezaron a ser insuficientes. Ante esa situación, y con la presión política de generar muchos más empleos por los rezagos existentes, el gobierno emprendió una política más bien populista, generando excesos de gasto que requirieron montos crecientes de endeudamiento. Sólo los grandes descubrimientos de petróleo permitieron que este camino se prolongara por todo un decenio, e incluso se profundizara la brecha entre ahorro interno e inversión mucho más, lo cual coincidió con la abundancia de recursos prestados en los mercados internacionales de capital. Cuando los flujos del exterior cesaron repentina y drásticamente a principios del decenio de los años ochenta, estalló la crisis de la deuda. De pronto, se hizo evidente que los excesos de gasto, o lo que es lo mismo de falta de ahorro acumulados por muchos años, habían conformado una enorme cantidad de deuda externa, pública y privada, de la cual era necesario cubrir al menos su servicio, que además había aumentado significativamente por los plazos tan cortos a que se contrataron una buena parte de los empréstitos. Las consecuencias de pagar lo que debíamos en los años ochenta fue el estancamiento del cual no hemos podido salir.

En efecto, nos dice el economista Héctor Guillen Romo. *"En 1982 la situación financiera de México suscitó grandes temores, no sólo en el interior sino también en el exterior del país. Las dudas y las hipótesis pesimistas sobre el futuro económico de México se multiplicaron entre los expertos de los medios financieros internacionales. El endeudamiento externo no cesaba de crecer desde muchos años atrás y nuestro país se estaba convirtiendo aceleradamente en uno de los países más endeudados del mundo. La amenaza de insolvencia y el riesgo de una suspensión de pagos hicieron revivir en el mundo entero los temores de la posibilidad de un colapso financiero internacional. En estas condiciones, los bancos acreedores de México se vieron obligados a venir en su ayuda con el fin de evitar un cese unilateral de los pagos que hubiera tenido repercusiones dramáticas sobre el mismo sistema bancario internacional".*¹⁴

¹⁴ Hector Guillen Romo, Orígenes de la crisis en México, Ed. Era, México, 1984, p. 13.

Las medidas tomadas por el gobierno mexicano para contrarrestar la crisis, desde inicios de 1982, fueron las siguientes: La devaluación del peso mexicano; un programa de austeridad que entre otras cosas comprendía (reducción del gasto público, restricción del crédito, tasas de interés elevadas, etc.) y la instauración de un doble tipo de cambio. Si bien estas medidas rindieron frutos a nivel de la balanza de pagos, por el contrario no fueron capaces de frenar la fuerte inflación que sacudía al país desde inicios de los ochenta.

El riesgo de incapacidad de pago de la deuda externa por parte de México a principios de los ochenta, hizo temer a sus acreedores e incito a un amplio sector de la burguesía local a transferir sus disponibilidades al extranjero ante la amenaza de ser atrapados en un cambio drástico de reglamentación sobre la adquisición y cesión de divisas. Esta situación creó una crisis de liquidez insuperable, de tal suerte que las reservas del Banco Central habían caído a un nivel muy bajo equivalente al monto de dos semanas de importaciones. Así, el pánico, la especulación y las compras masivas de dólares por parte de la burguesía y amplios sectores de las capas medias fueron la manifestación de una crisis de legitimidad monetaria que estaba agravándose. Estas circunstancias volvieron necesario un acto discrecional de los poderes públicos para evitar el hundimiento del sistema. Se requería una reformulación de las reglas centrales de gestión de la moneda y, por ende, una iniciativa en este sentido. Se necesitaba intervenir antes de que la crisis alcanzara su fase última paralizando el intercambio, es decir, aniquilando la función más vital de la moneda central (medio de circulación). Es así como en México, a fines de 1982, el Presidente López Portillo anunció al país la sanción política que va a intentar poner fin a la inestabilidad monetaria y financiera: la nacionalización de los bancos privados y la instauración de un regido control de cambios. Estas medidas fueron acompañadas por la prohibición de abrir cuentas en dólares, de tal suerte que las cuentas que existían en dólares fueron convertidas en cuentas en pesos. Así, la nacionalización del sistema bancario mexicano y la instauración del control de cambios que lo acompañó fueron un intento de dar un tiro de gracia al capital financiero o rentista privado (por naturaleza especulativo) con el deseo de poner las finanzas al servicio del capital productivo. Así, en esa coyuntura el Estado mexicano apareció como lo que es, el guardián de los intereses del conjunto de la clase capitalista (capital en general). Dicho de otra manera, el Estado mexicano cumplió perfectamente su papel de asegurar la defensa de los intereses generales del capital, es decir, asegurar la reproducción del conjunto de la relación capitalista de explotación y, por ende, la continuación de la acumulación de capital.

Sin embargo, como el problema de la deuda no quedaba resuelto con la simple

nacionalización, el gobierno mexicano se vio obligado a firmar una nueva “Carta de intención” con el FMI a cambio de ayuda financiera y para obtener el aval del fondo para solicitar un nuevo plazo para el reembolso de la deuda externa a los principales acreedores. La “Carta de intención” (considerada como una especie de garantía por la mayor parte de las instituciones financieras) comprometió al gobierno mexicano a aplicar un severo programa de austeridad de factura típicamente monetarista. En efecto este programa prevé una reducción del déficit presupuestal y una limitación del crecimiento de la deuda externa y deja entrever la posibilidad de una flexibilización del control de cambios. Así, en los años venideros la fuerte recesión del año 1982 corría el riesgo de agravarse, con todas las consecuencias que esto comporta para el nivel de vida de los trabajadores.

A finales de los ochenta y principios de los noventa se inicia la privatización y la etapa de reestructuración del poder de los grupos financieros privados. Entre 1983 y 1994 fueron desincorporadas más de mil empresas, y entre las ventas más importantes estuvieron la de Telmex, 18 bancos comerciales, Mexicana de Aviación, 28 empresas de altos hornos, Siderúrgica Nacional, 11 unidades industriales de Fertimex y Diesel Nacional, entre otras. En todo este proceso destaca que el capital obtenido por la venta de estas empresas dio lugar a una recomposición del poder económico del capital privado y a la consolidación de una nueva estructura financiera que surge con la vuelta a la propiedad privada del sistema bancario.

Sin embargo, los objetivos que se perseguían con este proceso privatizador no se alcanzaron, los recursos obtenidos por este hecho no lograron el saneamiento de las finanzas públicas, pues al finalizar el sexenio salinista teníamos un Estado bastante más endeudado, y en el caso de la banca, a pesar de encontrarse en manos privadas, continúa siendo ineficaz, burocrática y atrasada en sus políticas con respecto a la banca internacional, a la que hay que añadir la crisis que enfrento por el monto de las carteras vencidas.

La concentración y la centralización de capital a que dieron lugar las privatizaciones permitieron al gran capital privado nacional, en estrecha vinculación con el capital extranjero, colocar a la economía mexicana, como una de las principales economías emergentes, en donde la forma esencial que adquirió la inversión extranjera fue la de cartera. Resulta evidente que la recomposición del poder económico en México promovió una serie de alianzas y asociaciones que aceleraron la concentración de la riqueza en manos de un número cada vez menor de grandes grupos de capital privado. A los compradores de las empresas industriales, comerciales y financieras del Estado se les otorgaron extensas facilidades para adquirirlas y reestructurarlas; es

el caso del imperio del cobre que dirige Jorge Larrea y del de la telefonía que esta en manos de Carlos Slim.

La privatización y la apertura del mercado financiero no condujeron a la tan ansiada modernización que estimulara y atrajera el ahorro privado interno e incrementara los coeficientes de inversión, situación que una vez más fue subsanada por el ahorro público y el ahorro externo (deuda, inversión extranjera directa e inversión en cartera), incrementando la dependencia respecto del capital financiero especulativo.

Además de las limitaciones estructurales para aumentar la capacidad de ahorro interno (profunda desigualdad en el ingreso y la riqueza), las políticas económicas y fiscal han propiciado el consumo y agravado la falta de liquidez; esto se ha traducido en que el capital privado nacional continúa sin ahorrar en el país, derrochando o haciendo transferencias al exterior y lamentándose de la volatilidad del capital extranjero. Este ahorro externo se ha convertido en un componente central de financiamiento del crecimiento.

Los procesos de apertura, reprivatización y desregulación dieron lugar a un nuevo proceso de concentración en los intermediarios financieros. Sin embargo, mientras que los mercados financieros del mundo tendían a la especialización en México se continuo con el proyecto de la banca universal; la falta de previsión y la excesiva flexibilidad colocaron al sector financiero en severos problemas, pues las reservas contra riesgos crediticios fueron insuficientes para hacer frente a la problemática de las carteras vencidas.

Al mismo tiempo que el sistema tributario no tuvo como premisa central la formación de capital, se llevo adelante una política de fuerte endeudamiento externo que no se encontraba avalado por un importante crecimiento económico, inversión o ahorro interno, de tal manera que se toma insostenible en el corto y mediano plazo. El endeudamiento alcanzó la cifra de 32 000 millones de dólares anuales en el periodo de 1991-1994, de los cuales alrededor de 17 000 millones de dólares anuales correspondieron a la inversión extranjera de cartera, más del 53%. Con tales niveles de endeudamiento, el servicio de la deuda llego a ser de 20 000 millones de dólares en 1995.

Después de un largo periodo de crecimiento relativamente estable, acompañado de un cierto consenso social, la situación económica comenzó a transformarse hasta finales de 1994 en que la sociedad mexicana fue sacudida por el estrepitoso desplome de su moneda. Nuevamente los mexicanos quedaríamos atrapados en otra crisis económica, a la que las autoridades se dieron el lujo de denominar como: "el error de diciembre "; es cierto, tal vez fue un error (defender el tipo

de cambio), pero fue un error que les costo el empleo a miles de mexicanos, el cierre de medianas y pequeñas empresas y el empobrecimiento de millones de personas. Ante esta situación, una serie de interrogantes se imponía: ¿Cómo fue posible que esto le pasara a México, país que a finales de los ochenta y principios de los noventa fue considerado como el modelo a seguir en materia de política económica?, ¿Cómo fue posible que esto le pasara a nuestro país que acababa de ser aceptado en la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) el club de los ricos de la economía mundial?, ¿Cómo fue posible que esto le pasara, cuándo ya se pensaba en la reelección de nuestro Presidente, cuándo ya se perfilaba como principal candidato para ocupar la presidencia de la Organización Mundial de Comercio (OMC). Y es que tal cataclismo del peso y la subsecuente crisis resultaban impensables apenas unos días antes para el común de los mortales. ¿Cómo, si la estrategia económica en que se basaba el supuesto firme andar de la nación era objeto de tantas y tan señaladas alabanzas de propios y ajenos?

El modelo neoliberal iniciado por Miguel de la Madrid y continuado por Carlos Salinas de Gortari no obtuvo los resultados deseados para el buen desempeño económico del país y, fue objeto de múltiples y variadas críticas de connotados especialistas, entre las cuales: los comentarios que hacia un distinguido economista de reputación internacional que señaló algunos hechos que marcaron la crisis económico-financiera del invierno 1994-1995: *"el modelo neoliberal salinista configuró un entorno económico donde todo dependía, nuevamente, de flujos externos de capital a través de los mercados financieros"; "una concentración dramática del ingreso en un entorno donde la mediana y la pequeña empresa veían crecer las barreras y el poder económico de las grandes empresas, que invirtieron más en actividades especulativo-financieras que en las productivas"; "la supeditación de la economía productiva a la economía de casino"; "la apertura desmedida y carente de control de la economía, que fomentó el gran aumento de la importación de mercancías innecesarias"; "los niveles muy elevados de la tasa de interés, desfasada con la inflación" y "la torpe política de emisión de deuda denominada en dólares (Tesobonos), entre otros. Estas afirmaciones la hacia, ni más ni menos que el profesor Leopoldo Solís, miembro de el Colegio Nacional".¹⁵*

"Las estrategias desplegadas por los países de reciente industrialización del pacífico asiático, por ejemplo, nada tienen que ver con políticas neoliberales de apertura comercial a ultranza, liberalización de la inversión extranjera, y retiro del Estado de sus funciones económicas como orientador, regulador y promotor del desarrollo. Su modelo exitoso se ha

¹⁵ Hector Guillen Romo, La contrarrevolución neoliberal en México. Ed. Era. México, 1997, p. 11.

basado, más bien, en la combinación de políticas sustitutivas de importaciones con una promoción agresiva de las exportaciones, apoyadas ambas en un fuerte intervencionismo económico del Estado (como planificador, regulador y promotor de la industrialización a través de múltiples instrumentos: fiscales, crediticios, administrativos y promocionales específicos), en un fuerte impulso al desarrollo tecnológico endógeno y adoptado, en la formación de recursos humanos a través de un sistema educativo y de la capacitación laboral integrada a la política industrial, en una fuerte base de acumulación interna con restricción y regulación de la inversión extranjera (la apertura a la inversión extranjera es un proceso reciente que data de los ochenta y los noventa, bajo modalidades de selectividad y gradualidad), y en la subordinación de su sistema financiero a la estrategia de industrialización. En general, no existe ni ha existido un paraíso neoliberal en ninguna parte del mundo. Los procesos exitosos de industrialización reciente o antigua, han incluido políticas de fomento, caracterizados por la protección y liberalización comercial selectivas y por un claro papel del Estado en el desarrollo económico y social, que no coarta la acción de los agentes económicos privados, sino la apoya y estimula, que no cancela las funciones primordiales del mercado, pero no rehuye las exigencias de un desarrollo sostenido de largo plazo que el mercado por sí sólo no resuelve automáticamente".¹⁶

El peligro que representaba el déficit comercial acumulado hasta 1993; la debilidad de un sistema financiero sustentado en la entrada de capitales extranjeros de corto plazo; y los impactos negativos en la sociedad que trae consigo el combate a la inflación a costa de la drástica reducción del gasto público. Son algunas de las predicciones que marcaron la crisis del invierno de 1994. Ante esta situación fue necesario que el Estado acudiera en su apoyo con recursos directos al Fondo Bancario de Protección al Ahorro (FOBAPROA) y a los programas de capitalización temporal, promoviendo reformas al sistema de pagos, con la creación de las UDIs y con emisión de deuda gubernamental a plazo de catorce días, entre otras medidas.

De cualquier forma, la notable expansión de las exportaciones no debe hacernos perder de vista la cuestión central: el desempeño macroeconómico de México fue muy pobre, no sólo en el conjunto de los tres últimos lustros, si no incluso durante el último cuando las condiciones internacionales no afectaron adversamente al país. Quiere decirse, pues, que la estrategia utilizada no puede ser considerada como la que conduce al éxito.

¹⁶ José Luis Calva. Problemas macroeconómicos de México: Diagnósticos y alternativas, Tomo II, Ed. Juan Pablos, México, 1995, p. 15.

no puede ser considerada como la que conduce al éxito.

Parece claro que el buen desempeño de la economía mexicana no puede estar sujeta a los vaivenes y coyunturas internacionales. Es preciso diseñar, y poner en práctica, una estrategia capaz de sentar bases firmes para un crecimiento rápido y estable, y que asegure la estabilidad de los precios y el equilibrio externo.

Una de las hipótesis centrales es que México cuenta con los recursos internos suficientes como para garantizar un crecimiento económico futuro con tales características. Dispone, en primer término, de capacidades instaladas y fuerza de trabajo desempleada que no se ocupan porque, según las exigencias del hoy, se consideran no rentables, sin tomar en cuenta que esa insuficiente rentabilidad se debe en algunos casos al nivel inadecuado en que se han establecido algunas de las determinantes macroeconómicas: tipo de cambio, tasas de interés, aranceles a las importaciones, y otros. Tampoco se considera la existencia de distorsiones internas que generan diferencias entre la rentabilidad privada y la social, que hacen inalcanzable la segunda con las puras fuerzas del mercado.

C. SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

Como tercer y último elemento que trataré en este primer capítulo es el que se refiere a la "sociología del trabajo", de su comprensión y claridad depende gran parte de este estudio.

"La sociología del trabajo es una nueva disciplina cuyo desarrollo ha tenido lugar hasta las recientes décadas del presente siglo, merced al impulso de la sociología general y como consecuencia de la evolución alcanzada por el derecho del trabajo. Podemos decir que los primeros estudios sobre esta materia han surgido entre las dos guerras mundiales y que ha sido hasta los años cincuenta cuando cobra importancia, por ser entonces cuando varios sociólogos empiezan a interesarse en la investigación aplicada a las actividades laborales, en particular los diversos aspectos de las relaciones obrero-patronales existentes en las modernas sociedades industriales o en vías de industrialización".¹⁷

La sociología a pesar de ser si no un producto industrial si de la era industrial, se interesa seriamente por el trabajo hasta mediados del siglo pasado, pero en cambio, estudia al trabajador, como hombre sociológico en toda su integridad y al trabajo como fuente de relaciones humanas en su compleja realidad social y desde que trabajador y trabajo son así considerados, la sociología

¹⁷ Santiago Barajas Montes de Oca. Aportaciones jurídicas a la sociología del trabajo, Ed. Porrúa. México, 1984. p. 9.

está infundiendo al derecho y a la economía un nuevo aliento vital.

Ha sido el Centro de Estudios Sociológicos de Francia la institución donde mayor acogida ha encontrado la sociología del trabajo, habiendo partido del mismo la sistematización de esa nueva ciencia que lucha por subsistir y forjar su independencia en el campo de las demás ciencias sociales. De esta institución su mayor exponente es Georges Friedman quien define a la sociología del trabajo como: *"el estudio en sus diversos aspectos, de todas las colectividades humanas que se constituyen con motivo del trabajo"*.¹⁸

Sin duda alguna es de aceptarse, con los sociólogos, que su disciplina ha hecho una enorme contribución al orden jurídico, pero resulta curioso que en los últimos años ha ocurrido el fenómeno inverso, esto es, ha sido el derecho la ciencia que mayores aportaciones ha hecho en las soluciones del problema social y la que mejor ha contribuido a la humanización de la industria, creando obligaciones antes no concebidas y actualmente indispensable para el progreso y desarrollo de cualquier comunidad.

El sociólogo a través de la interacción entre el hombre y el medio natural, se concreta en la tarea manual modificatoria de la naturaleza. Al sociólogo importan la competencia, la calidad, la estabilidad del trabajador, entre otros factores; su situación familiar, sus relaciones con la colectividad y su formación profesional, elementos fundamentales en la productividad; de su empeño en investigar en el campo industrial, la organización y estructura de éste en relación con el ser humano.

Igual ocurre con el derecho en su interrelación con la sociología; muchos de los planteamientos sociales en torno al trabajo sólo son explicables si se atiende al orden jurídico que les ha dado origen, por que si bien es cierto que la sociedad es la que establece los requerimientos legales y los impone a través de la norma, igualmente lo es que al ser creada ésta, se originan nuevas conductas humanas con la consecuente cauda de comportamientos y relaciones que hacen posible otros tipos de convivencia social y de necesidades individuales y colectivas que requieren también de una explicación especializada.

Al empresario del siglo XIX no interesó la forma de vida del trabajador y por lo mismo no le preocupó su instalación urbana o rural, simplemente le importaba el rendimiento que podía ofrecerle y el salario que debía pagarle. Su vida familiar, la educación de los hijos, el descanso o cualquier otro objetivo comunitario, entraban en el ámbito del modo de ser particular, y cada persona debía resolver sus conflictos internos conforme su inteligencia y capacidad lo permitieran.

¹⁸ Georges Friedman, Tratado de sociología del trabajo, Ed. FCE, México, 1978, p. 28.

El obrero era importante sólo desde el momento en que transponía la puerta de la fábrica, al realizar la tarea a la cual se le dedicaba y la productividad que rendía; al abandonar el local donde laboraba, lo que hiciera o sintiera constituían sentimientos ajenos a la relación de trabajo.

Esta idea, cien años después, se ha transformado de manera fundamental. En la actualidad el empresario ha sido obligado a tomar en consideración al trabajador no sólo como el artesano que cumple con una función productiva, sino como el hombre que piensa, que toma interés en la actividad que desarrolla, que anhela su mejoramiento particular y que, en suma, actúa como jefe de familia o forma parte de una, al sostenimiento de la cual contribuye con el producto de su esfuerzo físico o mental. Ya no es el lugar de prestación del servicio el único factor que interesa tratándose de la persona humana, pues ahora importan también lo que hace después de sus horas de labor, la forma en que vive, cómo se divierte y el medio de transporte que utiliza. Todos estos aspectos de la vida privada del trabajador son también tomados en consideración y a esto ha contribuido poderosamente el orden jurídico.

De ahí surgió el título de “Sociología del trabajo” que se presenta; en la influencia social sobre el derecho del trabajo, pero al mismo tiempo, en las aportaciones que éste ha hecho en favor de las aspiraciones del hombre, enfrentadas hoy en día al enorme crecimiento de las empresas y a los empeños de una organización científica del trabajo, a la que importan la producción, pero no el trabajador; para la cual la administración, la ordenación y el control de los recursos humanos es lo fundamental, pero no los intereses colectivos que derivan del trabajo, la que ha integrado una “sociología industrial”, pero ninguna destinada a las verdaderas manifestaciones laborales surgidas en el diario contacto entre obreros y patrones.

Comprobar el interés del derecho del trabajo en las preocupaciones e intereses del ser humano en todos los órdenes de su vida: personal, familiar y social, en cuanto el hombre o la mujer, ingresan al mercado de trabajo, sea por justo, por imposición o por necesidad. En tanto este ingreso represente un cambio de conducta individual, sea por que la persona quede sujeta a una obligación, al cumplimiento de órdenes impuestas o a la observación de una disciplina más o menos rígida; cualquier sistema que procure dulcificar estas circunstancias, que orienten las satisfacciones del hombre y puedan crearle conciencia laboral, será de gran utilidad, independientemente de su origen y del órgano, institución o sector social que lo impongan.

Ofrecer el conjunto de las aplicaciones jurídicas a la sociología del trabajo es hoy en día una empresa teórica de interés público, si se toma en consideración que los problemas sociales surgidos de la actividad manual e intelectual han vinculado al Estado con las clases productoras,

de los órganos oficiales tanto en el orden nacional como en el internacional. Basta para corroborarlo la circunstancia de haber sido instituido en varios países el derecho al trabajo como garantía constitucional, lo cual ha establecido compromisos trascendentales para el poder político, y permite comprender la magnitud de la intervención de la administración pública en el ámbito profesional.

“La sociología del trabajo tiene en esta hora una gran importancia. Su contenido es extraordinariamente rico pues estudia, entre otras cosas, los orígenes sociales del trabajo, la influencia de los factores geográficos, biológicos, racial, religioso, político, económico sobre el mismo; la tipología del mundo industrial, las relaciones y las interacciones que se derivan del trabajo y los problemas y conflictos que confronta”.¹⁹

¹⁹ Asociación Mexicana de Sociología, Sociología del trabajo y del ocio. Instituto de Investigaciones Sociales. UNAM. Universidad del Estado de México. México, 1962, p. 50.

CAPITULO II. LA PRODUCTIVIDAD: DEFINICIÓN E IMPORTANCIA PARA EL DESARROLLO

A. PRODUCTIVIDAD

En la actualidad se reconoce universalmente el papel que desempeña la productividad en el aumento del bienestar social. En cada país, ya sea desarrollado o en proceso de desarrollo; con una economía de mercado o con una economía de planificación centralizada, la principal fuente del crecimiento económico es un aumento en la productividad. A la inversa, la disminución del crecimiento, el estancamiento o la recesión van acompañadas de un nivel más bajo de productividad.

Hoy en día, tanto los países desarrollados como los países en desarrollo tienen que abordar dos cuestiones: tratar de utilizar los recursos humanos y los recursos de capital con más eficacia. El problema real en todos los países consiste en hallar el equilibrio óptimo entre los métodos intensivos y los extensivos de desarrollo económico. La producción de equipo moderno y el mejoramiento de los recursos humanos deben ir juntos. Por consiguiente conviene señalar que el mejoramiento de la productividad o el empleo eficaz de los recursos disponibles es la mejor manera, en realidad la única, de promover el desarrollo futuro en cualquier tipo de sociedad.

Sin embargo, un aumento fuerte y rápido de la productividad, que parece estar subordinado a la nueva tecnología, podría convertirse en un problema en sí mismo, si no se captan y resuelven algunas de las cuestiones relacionadas con la distribución que lo acompañan. Por ejemplo: ¿Quién se beneficiará de una alta productividad?, ¿Cómo podemos asegurarnos de que un número suficiente de personas participan en los beneficios, de modo que la demanda aumente con la suficiente rapidez para absorber la mayor producción alcanzada gracias a la mayor eficiencia?

El incremento de la ganancia productividad debe traducirse en beneficio compartido entre los factores que intervienen en el proceso productivo y, a su vez, para la población en su conjunto. Para los primeros, se concretaría en un incremento de sueldos y salarios del personal empleado y en más beneficios para el empleador, al impactar el incremento de productividad en una reducción de sus costos de producción. Respecto a la población total, la elevación de la productividad se materializa en mayores y mejores bienes y servicios, y tal vez en una baja de los precios de los productos, por lo que el incremento de la productividad ayudaría a mitigar el proceso inflacionario. Además, a través de la influencia de la ganancia en productividad sobre los costos y

precios relativos de los productos, los bienes y servicios nacionales tenderán a trascender el mercado interno con la posibilidad de competir favorablemente en el plano internacional.

Hay otro aspecto en esta cuestión la necesidad de mejorar la cooperación internacional para reducir las diferencias entre los países desarrollados y los países en desarrollo. Huelga señalar la necesidad de transferir recursos físicos y financieros a los países en desarrollo por medio de la cooperación económica y técnica. Sin embargo, existe un límite a los recursos físicos que es posible transferir. En consecuencia numerosas organizaciones y programas internacionales se concentran ahora en la transferencia de conocimientos técnicos especializados, que pueden considerarse el elemento más importante para el mejoramiento de la productividad.

Todos los países requieren de la implantación de planes que contengan acciones congruentes dirigidas a eliminar o reducir el desperdicio de los factores humanos y materiales, y que garanticen la viabilidad del desarrollo, con base en una mayor productividad.

Es necesario reconocer la importancia de todos los principales factores que contribuyen al crecimiento de la productividad o lo obstaculizan en el nivel macroeconómico. En esos factores se incluyen la política general del Estado, las políticas y estrategias económicas y sociales, los ciclos económicos y la competencia internacional, el medio ambiente natural y los cambios demográficos y estructurales. Con todo ello, el lugar donde el crecimiento de la productividad se produce realmente es en la empresa o en la industria. Este es el marco donde los diversos recursos disponibles se agrupan para producir bienes y servicios. La eficacia de su funcionamiento conjunto se refleja en la productividad.

1. DEFINICIÓN DE PRODUCTIVIDAD

Según una definición general, *“la productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos -trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información- en la producción de diversos bienes y servicios”*.²⁰

Más claramente podríamos señalar que: *“La productividad es el punto en el que los conocimientos técnicos y los intereses humanos, la tecnología, la gestión y el medio ambiente social y empresarial convergen”*.

Podemos darnos cuenta que en toda producción intervienen tres factores o elementos, a

²⁰ Joseph Prokopenko, La gestión de la productividad, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 1989, p. 3

saber:

1) El trabajo, entendido éste como el acto o esfuerzo del hombre. Es el agente esencial de la producción, en lo que representa la fuerza inteligente y activa, aplicada de un modo continuado al fin propuesto y que puede ser de dos clases: manual ó intelectual.

2) El capital, viene representado por los instrumentos que se utilizan para la producción tales como: la herramienta, la máquina, el edificio, el dinero, etc.

3) La naturaleza (tierra y agentes naturales) sobre los cuales se ejerce el trabajo, ya para obtener las materias necesarias, ya para encausar y dirigir las fuerzas naturales. Este elemento comprende el suelo, las minas, las rocas, las plantas, el agua y sus corrientes, el viento, la electricidad, etc.

Estos tres elementos se encuentran en toda producción y de su uso eficiente depende el buen desempeño de la productividad.

De lo anterior pueden desprenderse tres tipos de productividad:

a) Productividad de la mano de obra, que se refiere a la cantidad de bienes o servicios producidos por cada trabajador en un periodo determinado generalmente una hora;

b) Productividad del capital, que es la cantidad de bienes o servicios producidos por cada unidad de insumo de capital físico (maquinaria, equipo, instalaciones) en un período generalmente de un año y;

c) Productividad total de los factores, que es igual a la productividad de la mano de obra más la productividad del capital, multiplicados ambos por un coeficiente técnico que representa la participación de cada factor en el producto total.

A veces la productividad se considera como un uso mas intensivo de recursos, como la mano de obra y las maquinas, que debería indicar de manera fidedigna el rendimiento o la eficiencia, si se mide con precisión. Sin embargo, conviene separar la productividad de la intensidad de trabajo, porque si bien, la productividad de la mano de obra refleja los resultados beneficiosos del trabajo, su intensidad significa un exceso de esfuerzo y no es sino un incremento de trabajo. La esencia del mejoramiento de la productividad es trabajar de manera más inteligente, no más dura. El mejoramiento real de la productividad no se consigue intensificando el trabajo; un trabajo más duro da por resultado aumentos muy reducidos de la productividad debido a las limitaciones físicas del ser humano.

El aumento a la productividad no ha de lograrse haciendo que el obrero trabaje más, sino consiguiendo que trabaje mejor; no se trata sólo de que el propietario invierta más sino de que lo

haga mejor. La productividad debe resultar no sólo en el adecuado rendimiento del capital sino en más bienes útiles, en mejores servicios, en salarios bien remunerados y en precios más asequibles.

En la productividad se conjugan dos elementos a saber: la eficacia y la eficiencia; ¿Que debemos entender por una y otra cosa? Por eficacia se entiende la medida en que se alcanzan las metas propuestas o, el resultado logrado en comparación con el resultado posible. Y la eficiencia significa producir bienes y servicios de alta calidad en el menor tiempo posible o, el grado de eficacia con que se utilizan los recursos para crear un producto útil. Estos conceptos, basados en un enfoque sistemático y global del desarrollo social y económico, permiten elaborar definiciones de productividad adecuados para cualquier empresa, sector o país determinado.

Por otro lado debemos diferenciar la productividad de la producción, ya que son términos que se utilizan a menudo como sinónimos. La producción se refiere al hecho de producir bienes y servicios, mientras que la productividad se refiere a la utilización eficiente de los recursos (insumos) al producir bienes y servicios.

Una productividad mayor significa la obtención de más con la misma cantidad de recursos, o el logro de una mayor producción en volumen y calidad con el mismo recurso.

La productividad también puede definirse como la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos. Cuanto menor tiempo lleve lograr el resultado deseado, más productivo será el sistema.

De cualquier manera, independientemente del tipo de sistema de producción de que se trate, económico o social, la definición de productividad sigue siendo la misma. Por consiguiente aunque la productividad pueda significar cosas diferentes para diferentes personas, el concepto básico es siempre la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad y calidad de recursos utilizados para producirlos.

2. IMPORTANCIA DE LA PRODUCTIVIDAD

La importancia de la productividad para aumentar el bienestar nacional se reconoce ahora universalmente. No existe ninguna actividad humana que no se beneficie de una mejor productividad. Es importante porque una parte mayor del aumento del ingreso nacional bruto, o del PNB, se produce mediante el mejoramiento de la eficacia y la calidad de la mano de obra, y no mediante la utilización de más trabajo y capital. En otras palabras, el ingreso nacional, o el PNB,

crece más rápido que los factores del insumo cuando la productividad mejora.

Por tanto, el mejoramiento de la productividad produce aumentos directos de los niveles de vida, cuando la distribución de los beneficios de la productividad se efectúa conforme a la contribución. En la actualidad, no sería erróneo indicar que la productividad es la única fuente mundial importante de un crecimiento económico, un progreso social y un mejor nivel de vida reales.

“Por ejemplo, en el informe de la Junta Nacional de Productividad de Singapur acerca de un estudio sobre la productividad, de 1984, se indica que más de la mitad de la contribución al aumento del producto interior bruto per cápita (PIB) en Singapur es atribuible a la productividad del trabajo con respecto al periodo 1966-1983. Esto significa que la productividad del trabajo ha sido el principal factor del aumento del nivel de vida en Singapur”.²¹

“Al mismo tiempo, se puede ver fácilmente el efecto de la baja productividad en Filipinas. La inmensa mayoría de los aumentos logrados en el producto total del país (97.7%) de 1900 a 1960 se deben a incrementos en los factores extensivos de producción (es decir, en el uso de más recursos) y sólo el 2.3 % se puede atribuir a la productividad. Esto pone de relieve un defecto esencial en el proceso del crecimiento económico en largo plazo en Filipinas, el hecho de que se ha basado en un uso intensivo de los factores”.²²

Para el caso de México hay estudios empíricos que demuestran que, si bien hemos tenido crecimiento económico, éste se ha generado en base a un mayor uso de factores productivos y no mediante un incremento de la productividad, como es el caso de los países desarrollados. Por eso es necesario revertir esta forma de crecimiento y aplicar medidas tendientes al incremento de la ganancia productiva.

La aparente elevación de la productividad lograda en el periodo de crecimiento sin desarrollo produjo la drástica reducción de la demanda de trabajo en el sector o sectores de la actividad económica donde se instrumentaba. La adopción de tecnologías que años atrás ya se habían abandonado en los países de origen y de métodos de producción bajo la tónica “el menor esfuerzo para el mayor provecho” reflejaron y acentuaron los grados de estancamiento de la clase trabajadora en la distribución del ingreso nacional.

Por consiguiente, se reconoce que los cambios de la productividad tienen considerable influencia en numerosos fenómenos sociales y económicos tales como: el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos de la nación,

²¹ Joseph Prokopenko, *La gestión de la productividad*, Op. Cit., p. 7.

²² *Ibidem*.

económico, el aumento de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos de la nación, el control de la inflación e incluso el volumen y la calidad de las actividades recreativas. Esos cambios influyen en los niveles de las remuneraciones, las relaciones costos/precios, las necesidades de inversión de capital y el empleo.

Los programas de productividad social representan un correctivo muy importante para el bienestar colectivo. En los países donde se han instrumentado se parte de una concepción integral del hombre, alejando esta apreciación de esquemas "productivistas". Incrementar la productividad quiere decir para ellos obtener mejores resultados, que beneficien a todos y se constituyan en nuevas fuentes de empleo, en abatimiento del subempleo, en bienestar para el trabajador y sus familias, en mejores ingresos, en riqueza compartida.

Sin subestimar otros factores, es importante reconocer que la productividad representa un instrumento básico para impulsar el desarrollo económico y social; el incremento de dicha variable no se busca por sí mismo, sino por las posibilidades que representa para la obtención de mejores y mayores niveles de bienestar para toda la población.

Por otra parte, en las circunstancias actuales constituye una alternativa, no sólo para la solución de problemas de carácter coyuntural como la inflación, sino también para superar problemas de carácter estructural que han propiciado, tanto en lo interno como en lo externo, la coexistencia de distintas manifestaciones del desarrollo, tales como el comportamiento desigual de las diversas actividades que conforman las plantas productivas de un país y el rezago de algunas economías con respecto a otras, lo que les confiere características de subordinación y dependencia.

La productividad determina asimismo en gran medida el grado de competitividad internacional de los productos de un país. Si la productividad del trabajo en un país se reduce en relación con la productividad en otros países que fabrican los mismos bienes, se crea un desequilibrio competitivo. Si los mayores costos de la productividad se transfieren, las industrias del país perderán ventas, dado que los clientes se dirigirán a los abastecedores cuyos costos son inferiores. Sin embargo, si el aumento de los costos es absorbido por las empresas, sus beneficios disminuirán. Esto significa que tendrán que reducir la producción o mantener los costos de producción estables mediante la disminución de los salarios reales.

Algunos países que no logran seguir el ritmo de los niveles de productividad de los competidores tratan de resolver esos problemas devaluando sus monedas nacionales. No obstante, de ese modo se reduce el ingreso real de esos países al resultar los bienes importados más caros y

al aumentar la inflación interna.

Así pues, una baja productividad produce inflación, un saldo comercial negativo, una escasa tasa de crecimiento y desempleo.

Por tanto, es evidente que el círculo vicioso de la pobreza, el desempleo y la baja productividad sólo se puede romper mediante un aumento de la productividad. Una mayor productividad nacional no sólo significa un uso óptimo de los recursos, sino que contribuye también a crear un mejor equilibrio entre las estructuras económicas, sociales y políticas de la sociedad. Las metas sociales y las políticas estatales definen en gran medida la distribución y utilización de la renta nacional. A su vez, esto influye en el medio ambiente social, político, cultural, educativo e incentivador del trabajo, que afecta a la productividad del individuo y de la sociedad.

B. LA PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO

La economía mundial en los últimos años, ha sufrido un rápido proceso de integración, provocado en parte por los avances tecnológicos. México, como parte de la economía mundial, no puede sustraerse a este proceso de integración, por lo que su economía se inserta en el mercado internacional a través de la exportación de manufacturas, lo que exige una transformación paulatina, pero radical de la estructura industrial del país, sobre todo en sus ramas de punta, ante los productos de otros mercados. Por lo tanto, también nos enfrentamos a su competitividad, a sus normas de calidad y niveles de productividad. Las cuales son exigencias ineludibles del mercado mundial y esto no se presenta únicamente a pequeños niveles, de una empresa a otra; más bien, son variables que dependen de manera importante del nivel de organización y disciplina industrial, alcanzado por la economía y la sociedad en su totalidad.

En este contexto existen tres países que se dirigen hacia el liderazgo económico: Alemania, Japón y los Estados Unidos. Es de gran importancia resaltar que regiones como Asia, con Japón a la cabeza, han superado las cuatro quintas partes de la capacidad manufacturera de los Estados Unidos, y han sobrepasado, en casi la mitad a sus exportaciones, esto nos permite darnos una idea de la enorme ventaja que tienen estos países con respecto al nuestro, en lo que a productividad se refiere.

En México se han obtenido aumentos en la producción, pero esto no se debe a que se hayan presentado aumentos en la productividad, sino que, al tener nuestro país un gran problema

de inversión productiva, los aumentos de la producción tienen más que ver con la utilización de la capacidad ociosa, que con la expansión de la planta productiva (es decir, que la planta utiliza en su totalidad todos sus recursos materiales y humanos para elevar la producción); lo que implica que nuestro país, dadas las exigencias pactadas en el Tratado de Libre Comercio con América del Norte y recientemente con la Unión Europea, debe elevar su productividad, como se ha venido señalando, para estar a nivel de sus socios comerciales.

La productividad desempeña un importante papel en el desarrollo y crecimiento de una nación, ya que si un país presenta crecimiento o estancamiento, se debe al aumento o decremento de la productividad y por ende del buen o mal desempeño de las condiciones que la rodean. Los cambios en la productividad, influyen de manera importante en varios fenómenos sociales y económicos como el crecimiento y por consecuencia, el aumento del nivel de vida y el control de algunas variables económicas como la inflación.

México deberá saber usar con más eficacia y eficiencia, el trabajo y el capital, entendiendo por eficacia la medida en que se alcanzan las metas y por eficiencia la producción de bienes o servicios de alta calidad en el menor tiempo posible y de acuerdo con las cantidades requeridas por el mercado.

1. ANTECEDENTES DE LA PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO

Para mejorar la productividad, México debe ajustarse a los rápidos cambios mundiales, aumentando su capacidad de organización desde las empresas hasta los grados más altos de la estructura nacional. Para obtener estas metas el Gobierno Federal y dentro de él particularmente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha desplegado desde hace más de cuarenta años, con el apoyo de trabajadores, patrones e instituciones de educación superior, un enorme esfuerzo por estimular la productividad y la calidad. Este esfuerzo se refleja en los diversos programas y acuerdos que sobre productividad se han suscrito desde ese tiempo. De los cuales se hace una cronología presentada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.²³

En 1953 se creó el Centro Industrial de Productividad, con el fin de impartir capacitación no escolarizada, fundamentalmente dirigida a necesidades técnicas específicas de las ramas de producción.

²³ Roberto Gutiérrez Rodríguez, La productividad y la calidad desde la perspectiva de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Artículo 123 Const., Año IV, Num. 5, Junio, 1994, México, D. F., p. 17 y ss.

En 1965 esta institución se convirtió en el Centro Nacional de Productividad (CENAPRO) y su derivado, el Sistema Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria (ARMO).

En 1982 estas dos últimas instituciones se integraron en la Dirección General de Capacitación y Productividad de la STPS.

En 1971 se otorgó al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), la responsabilidad de proporcionar capacitación a los trabajadores del sector público, y se creó, dos años después el Centro Nacional de Capacitación Administrativa (CNCA), hoy Subdirección de Capacitación y Servicios Educativos de dicho Instituto.

En 1977 se elevó a rango constitucional el derecho a la capacitación, que incluye la obligatoriedad de establecer las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento. Estas operan dentro de las empresas y tienen por objeto concertar los intereses en la materia de trabajadores y patrones.

Por otra parte, Nacional Financiera estableció desde hace muchos años un Programa de Apoyo a la Productividad Industrial, que ha logrado avances importantes en materia de eficiencia operativa de muchas empresas de tamaño mediano, particularmente a través de la capacitación de sus empresarios.

También se creó el Instituto Mexicano de Control de Calidad Total, a través de la Asociación PRO-DO, que trajo consigo nuevas ideas para implantar esta forma novedosa de organización del trabajo y apoyar en el país la diseminación del desarrollo organizacional.

En este contexto, se creó en 1988 la Fundación Mexicana para la Calidad Total (FUNDAMECA), con la encomienda de "Generar, recopilar y divulgar conocimientos, tecnología y experiencias acordes con nuestro medio en materia de calidad, productividad y calidad de vida en el trabajo, y con el propósito de impulsar a las organizaciones a superarse y así contribuir al desarrollo nacional. Un año después de la creación de FUNDAMECA, se instauró el Premio Nacional de Calidad, el cual fue encargado a la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI). El premio, que se otorga anualmente a las empresas e instituciones mexicanas con mayor vocación en materia de calidad total, demuestra la alta prioridad que el Gobierno Federal otorga a la modernización de la organización del trabajo y a la adopción de métodos que conduzcan a elevar la productividad y la calidad.

Colateralmente a estos esfuerzos, en 1984 La STPS dio a conocer el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988, como un primer esfuerzo por impulsar, mediante la

planeación, la concientización y el esfuerzo conjunto de las partes involucradas, la capacitación, la productividad y la calidad. Este fue el antecedente directo del Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994, cuyo diagnóstico hace ver: a) que el nivel absoluto de la productividad en México es bajo; b) que su tasa de crecimiento fue inferior a la de sus principales socios comerciales durante los ochenta, por lo que se ha ensanchado el diferencial absoluto de la productividad del país frente a aquéllos; c) que el crecimiento de la productividad de México responde más a la inyección de capital (recurso escaso en la economía) que al de la mano de obra; y d) que para estimular la productividad se hace necesario, lo mismo buscar el desarrollo tecnológico del país en un marco de competencia, que la mayor educación y capacitación de la mano de obra.

Para superar estas deficiencias y lograr los propósitos señalados, el Programa propone la implantación de un movimiento o mística nacional de productividad y calidad. Esta es la primera vez que a nivel de las altas esferas de la administración pública se hace un llamado a la conciencia nacional, y no sólo a los sectores productivos, sobre la importancia de la productividad y la calidad. Esto no hubiera sido posible, ni necesario, en el marco de la economía cerrada en que vivió el país hasta 1984, cubierto por el amplio manto de la política de sustitución de importaciones.

Con base en estos principios, el 25 de mayo de 1992, los sectores obrero, empresarial y campesino, así como el Gobierno Federal, firmaron el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPC), cuyas seis líneas directrices son:

- i) La modernización de las estructuras organizativas frente a un proceso de globalización e integración de bloques;
- ii) La superación y desarrollo de la administración, con el fin de adecuarla a un contexto internacional sumamente competitivo;
- iii) El mayor énfasis en los recursos humanos, materializado en un proceso permanente de capacitación;
- iv) El fortalecimiento de las relaciones laborales, es decir, del entendimiento entre la base y la gerencia, con el fin de impulsar la productividad y la calidad;
- v) La modernización y mejoramiento tecnológico, así como la investigación y el desarrollo, que han sido hasta ahora puntales de la superioridad industrial y productiva de nuestros principales socios comerciales, y
- vi) La existencia de un entorno macroeconómico y social propio para la elevación de la

productividad y la calidad.

El documento llega finalmente a los siguientes acuerdos:

Los sectores y el Gobierno Federal determinan unir sus esfuerzos para el desarrollo de un amplio movimiento social productivo que conlleve a la construcción de una nueva cultura laboral en el país, desarrollando las estrategias y acciones necesarias a nivel nacional que contribuyan; a través de medios masivos de comunicación, de seminarios y eventos de carácter técnico, y de otros medios de difusión, a generar una dinámica propicia al desarrollo de la productividad y de la calidad.

El sector empresarial se compromete a fomentar entre sus organizaciones intermedias, un programa de apoyo técnico, estímulo y difusión de acciones específicas que decidan adoptar las empresas, en torno a las líneas de acción que se desprendan del acuerdo.

Las organizaciones de trabajadores acuerdan impulsar un plan de acción para contribuir a generar, dentro de sus bases, una amplia conciencia sobre los cambios, nuevas formas de producción, de organización de trabajo y de la competencia en los distintos mercados, así como el papel activo que el trabajador y los organismos obreros deben desempeñar en esta dinámica.

Las organizaciones obreras, campesinas y empresariales se comprometen, así mismo, a apoyar los programas de capacitación y desarrollo de recursos humanos dentro de las unidades productivas, los destinados a mejorar el ambiente de trabajo, y los que diseñen de acuerdo a las características y necesidades particulares de cada empresa, para motivar y estimular la contribución del trabajador a la productividad y a la calidad.

Los sectores obrero y empresarial convienen en suscribir dentro de cada empresa y los centros de trabajo, los programas específicos que estimen necesarios, a partir de las seis líneas de acción que se plantearon anteriormente.

El gobierno, a través de los instrumentos a su disposición y de los programas emanados del Plan Nacional de Desarrollo, promoverá las condiciones que permitan desarrollar un entorno macroeconómico propicio al incremento sostenido de la productividad y de la calidad.

Las partes convienen en integrar una Comisión de Seguimiento y Evaluación de las obligaciones que han contraído en este Acuerdo.

Finalmente, y gracias al buen entendimiento de las partes firmantes, se hace posible llegar a la instrumentación, a nivel de empresa, del ANEPC. Esa es la fase en que nos encontramos ahora, la cual empezó a concretarse el 13 de agosto de 1993, cuando el Señor Presidente de la República manifestó, en su discurso de conclusión de los "Acuerdos Paralelos" al Tratado de Libre

Comercio, que había instruido al Señor Secretario de Trabajo para que "promueva", ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, una resolución que establezca que los salarios mínimos crecerán de manera directamente proporcional al crecimiento de la productividad promedio de la economía.

Lo anterior se materializó en la ratificación del Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo (PECE), firmado el 3 de octubre de 1993, vía el punto de acuerdo número 14, que establece que:

Los sectores obrero y empresarial y el Gobierno recomendarán a sus respectivos representantes ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos determinar la fórmula para otorgar a dichos salarios el incremento que corresponda a la productividad promedio de la economía, atribuible a la mayor eficiencia de la mano de obra, adicionalmente a un incremento igual a la inflación esperada en virtud del presente pacto. Dicho incremento tendrá vigencia a partir del primero de enero de 1994.

2. MARCO JURÍDICO DE LA PRODUCTIVIDAD EN MÉXICO

Nuestro ordenamiento jurídico laboral no cuenta con una reglamentación precisa en cuanto a productividad se refiere, y cuando la menciona lo hace en relación a la capacitación y adiestramiento; tal vez, por ser la capacitación y el adiestramiento el instrumento directo para alcanzar una mayor productividad. De tal suerte que al no contar con normas jurídicas que regulen su medición y carga de responsabilidad para los agentes económicos que intervienen en el proceso productivo, se hace impreciso, por tanto, definir cuales deben ser los principios generales que deben regir su instrumentación, así como la justa distribución de los beneficios obtenidos de una mayor productividad.

Para corroborar lo anterior, nos ceñimos a lo establecido por la fracción XIII del artículo 123 Constitucional que a la letra dice: "Las empresas cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación". La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional establece en su artículo 153-A. "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo,

por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social". Y finalmente el artículo 153-F de la misma ley establece. "La capacitación o adiestramiento deberán tener por objeto: fracción IV, incrementar la productividad.

En cuanto a los planes y programas de productividad estos se rigen por los artículos 25 y 26 Constitucionales:

Art. 25. "Corresponde al Estado la rectoría del desarrollo nacional para garantizar que éste sea integral que fortalezca la soberanía de la Nación y su régimen democrático y que, mediante el fomento del crecimiento económico y el empleo y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, permita el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de los individuos, grupos y clases sociales".

"El estado planeará, conducirá, coordinará y orientará la actividad económica nacional, llevará a cabo la regulación y fomento de las actividades que demande el interés general".

"Al desarrollo económico nacional concurrirán con responsabilidad social, el sector público, el sector social y el sector privado, sin menoscabo de otras formas de actividad económica que contribuyan al desarrollo de la Nación".

Art. 26. "El Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional que imprima solidez, dinamismo, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la Nación".

Estos son algunos de los artículos que se refieren a la productividad.

Por tanto, al prescindirse de una regulación jurídica y una verdadera cultura de productividad, se genera incertidumbre entre trabajadores y patrones. En cuanto a los trabajadores, se cree que la implementación de programas de productividad ocasionará despidos, desempleo, sobreexplotación de su fuerza de trabajo. Por lo que respecta a los patrones, no llegan a reconocer la necesidad de involucrar a los sindicatos (que es diferente a formar círculos con trabajadores de base sin intervención sindical) y aceptarlos como interlocutores válidos en el diseño, implementación y evaluación de programas de productividad y de calidad.

Por otra parte, aunque la doctrina empresarial señala la conveniencia de vincular el salario a la productividad individual, en la práctica industrial mexicana existe una oposición considerable a pactar con el sindicato la distribución de los beneficios derivados de los incrementos de la productividad y la solución de problemas derivados de ésta.

Por consiguiente, una sana normatividad jurídica de la productividad, deberá contemplar e integrar, el concepto económico-social de productividad, así como una adecuada regulación

jurídica que garantice, una justa distribución de los beneficios entre los agentes que intervienen en una mayor productividad.

3. PAPEL DE LOS SINDICATOS EN LA PRODUCTIVIDAD

Mucho han contribuido a otorgar al trabajo elevación social y moral las reivindicaciones obreras. El desenvolvimiento del sindicalismo en el presente siglo ha traído al trabajador tranquilidad de espíritu y seguridad de ánimo. La organización cada vez más depurada de los trabajadores ha contribuido a la obtención de mayores beneficios personales que fuera del sindicato no es posible obtener.

“Una de las primeras tareas de un sindicato que decide participar en un movimiento en favor de la productividad consiste en educar a los trabajadores y a los responsables sindicales en los conceptos de la productividad y su importancia. Deben entender la necesidad del trabajo en equipo, las actitudes positivas y la creatividad, la conciencia y la cultura de la productividad; deben poder utilizar estadísticas y relaciones sencillas, relativas a la productividad. Si de la instrucción de los trabajadores sólo se ocupa la empresa, esto podría considerarse como otra maniobra para impulsar a los trabajadores a trabajar más. Además de las actitudes con respecto al trabajo, la creatividad y el establecimiento del trabajo en equipo, los temas educativos más importantes para los trabajadores y los responsables sindicales son el fomento de los conocimientos técnicos, el mejoramiento de la calidad y aspectos concretos como el mantenimiento, el desperdicio de materiales, la seguridad y el perfeccionamiento autónomo.

Por tanto, la función del sindicato en el movimiento para impulsar la productividad en el nivel nacional puede resumirse como sigue:

- Velar por que un movimiento concreto en favor de la productividad no comprometa los intereses de los trabajadores.

- Hacer que los trabajadores tengan más conciencia de la productividad y que aprendan conceptos y técnicas relacionadas con ésta.

- Velar por que las normas y las mediciones del rendimiento sean justas y estén al alcance de los trabajadores.

- Velar por que se establezca y aplique un plan equitativo de distribución de las ganancias de la productividad.

- Contribuir a crear un clima en la organización que se caracterice por la comprensión

mutua y la cooperación.

- Promover los propios conocimientos de los sindicatos en el mejoramiento de la productividad.

Para realizar estas tareas con eficiencia, los sindicatos han de promover su propia eficacia, financiera y organizativa; y estar unificados en el nivel nacional. Deben tener libertad para establecer estructuras adecuadas o apropiadas que puedan apoyar con eficacia su contribución al movimiento en favor de la productividad.

Los sindicatos nacionales e industriales pueden apoyar y fomentar la participación de los sindicatos locales en los programas de productividad en el nivel de las empresas. Con este fin, los centros sindicales nacionales y las uniones de industrias podrían establecer departamentos especializados para que se encarguen de los programas de productividad.

Otra función de los órganos sindicales nacionales es dar formación a los dirigentes sindicales de base en las empresas. Para satisfacer todas estas necesidades, vale la pena examinar la conveniencia de establecer divisiones del servicio de productividad con el fin de reforzar la representación sindical en los diferentes órganos estatales, especialmente en los órganos legislativos, de planificación y encargados de la mano de obra".²⁴

²⁴ Joseph Prokopenko, La gestión de la productividad. Op. Cit., p. 294.

CAPITULO III. LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

A. EL TRABAJO COMO FUENTE DE INGRESO

El trabajo ha sido considerado, siempre, como un mecanismo por medio del cual el hombre puede obtener ingresos, y de ese modo satisfacer sus necesidades más elementales. Claro que se trata del trabajo estrictamente económico; el que representa una utilidad o ingreso monetario, porque hay trabajos que no representan utilidad: como es el caso del trabajo altruista, que es realizado sin ningún interés económico o monetario.

“Existen diferentes puntos de vista sobre la idea del trabajo, por ejemplo: la tradición religiosa Judeo-Cristiana lo considera como un perpetuo castigo sufrido por la humanidad a causa de una catástrofe, primordial (ganarás el pan con el sudor de tu rostro), haciendo al propio tiempo de él un medio de regeneración. Desde el punto de vista moral se cree que el trabajo es saludable; pero en realidad, no nos dedicaríamos con tanto empeño a él si no estuviéramos obligados a hacerlo. Tanto la ética puritana como la moderna psicología suelen insistir con mucha vehemencia en que el trabajo es una empresa ennoblecedora, en la cual el hombre debe hallar su autorealización. Los economistas lo definen como una actividad que entraña algún esfuerzo físico y mental. Y casi todos coinciden en que realizar alguna tarea es esencial para el hombre. Sea lo que fuere, no cabe duda de que el trabajo es algo acerca de lo cual el hombre muestra una actividad extraordinariamente ambivalente”.²⁵

Aunque existen diferentes puntos de vista sobre el término de trabajo, nos limitaremos sólo sobre el aspecto que aquí nos interesa, esto es, desde el punto de vista socioeconómico y así podremos decir que: *“el trabajo es por naturaleza el medio necesario para proporcionarse lo que es esencial para el sostenimiento de la vida”*. Es el medio que tiene la inmensa mayoría de la gente que carece de fortuna, pero también lo es para que la sociedad cuente con los elementos necesarios para su vida en común, y por esto todos los ciudadanos deben contribuir a las riquezas que crea el trabajo, sea de modo directo o indirecto, es decir, con un trabajo efectivo o proporcionado los medios de que no falte aquél. De aquí la evolución que ha tenido el concepto de trabajo, elevándolo a una ocupación digna como otra cualquiera. Ahora bien, el hombre casi nunca trabaja espontáneamente, sino bajo la presión de causas exteriores. Además de la necesidad,

²⁵ Stanley H. Udy, *El trabajo en las sociedades tradicional y moderna*, Amorrortu editores, Buenos Aires, Argentina, 1971, p. 10.

siente el afán de lucro, la ambición y el deseo de trabajar lo menos posible. El hombre hace muchas veces esfuerzos voluntarios mayores que los que requiere el trabajo, pero los hace para su satisfacción, mientras que en el trabajo el esfuerzo le es impuesto por la finalidad de satisfacer una necesidad. En este caso el esfuerzo se convierte en la condición anticipada de una satisfacción ulterior, es una labor y por ello es penosa.

I. CONCEPTO DE TRABAJO

Desde un punto de vista general que enfoca el fenómeno social, económico, laboral y político se define el trabajo como: "*La aplicación de las fuerzas intelectuales y físicas del hombre a los objetos exteriores para comunicarles utilidad y valor, a fin de que puedan servir para satisfacer nuestras necesidades*".²⁶ El trabajo supone pues, un esfuerzo humano, una especie de comunicación inteligente del hombre a las cosas, que imprime a éstas como un sello representativo de la personalidad del trabajador, que aplica siempre en ellas no sólo su fuerza física sino la intelectual, pues aún el mero operario manual realiza su obra de una manera inteligente, procediendo con conocimiento del fin que se propone.

Stanley H. Udy, define el trabajo como: "*todo esfuerzo humano intelectual destinado a modificar el ambiente físico del hombre*".²⁷

Georges Friedmann, lo define como: "*el conjunto de acciones que el hombre ejerce, con un fin práctico, con la ayuda de su cerebro, de sus manos, de instrumentos o de máquinas, sobre la materia, acciones que, a su vez reaccionan sobre el hombre lo modifican*".²⁸ El mismo Friedmann cita a varios economistas liberales, entre ellos, Colson (1924) cuando declara: "*el trabajo es el empleo que el hombre hace de sus fuerzas físicas y morales para la producción de riquezas o de servicios*".²⁹

"El trabajo, considerado en su más lata, acepción, no es otra cosa que el ejercicio de la actividad humana, cualesquiera que sean la esfera y la forma en que esta actividad se ejerza. Poco importa que el hombre se aplique a cavar la tierra; a transformar las primeras materias, a producir una obra de arte, a prestar un servicio, a llenar los deberes que impone una profesión liberal. Desde el momento en que el hombre despliega su actividad, hay trabajo. El trabajo, tomado en la

²⁶ Enciclopedia Universal Ilustrada (Europeo- Americana) Tomo LXIII, Ed. Espasa - Calpe, Madrid, Barcelona, España, 1928, p. 115.

²⁷ Stanley H. Udy, El trabajo en las sociedades tradicional y moderna. Op. Cit., p. 11.

²⁸ Friedmann, Georges, Tratado de sociología del trabajo. Op. Cit., p. 14.

²⁹ Ibidem.

acepción que le atribuye la Economía Política, consiste en un esfuerzo más o menos penoso que se impone el hombre para llegar a producir un objeto útil que sirva para satisfacer sus necesidades o las ajenas. La Economía Política atiende ante todo al fin, se coloca en el punto de vista de la producción, y no ve en el trabajo, más que un acto humano que produce un valor; es la actuación de la actividad del hombre aplicada a un fin especial: la elaboración de un producto. Esta elaboración no se realiza habitualmente, pudiéramos decir que nunca se efectúa, sin una cierta fatiga. Constituyen el trabajo una serie de esfuerzos, y todo esfuerzo supone violencia, la cual repugnamos por instinto. Esto lo comprueban las tentativas hechas en todo tiempo y en todas partes del mundo obrero, ya que no para suprimir completamente el trabajo, al menos para simplificarle y disminuir su duración. Nadie se somete a él sino por necesidad y como empujado por ella. Pero sin duda alguna el trabajo, aún el más humilde, tiene también su goce: los goces del deber cumplido y los de una ley natural voluntariamente aceptada; pero estos goces austeros no pueden saborearlos más que las naturalezas escogidas; las demás conocen y aprecian medianamente el placer de trabajar. El trabajo considerado desde el punto de vista natural y providencial, es el medio ordinario que Dios ha dado a los hombres para que se proporcionen las cosas necesarias a la vida. No debe entenderse por tales cosas sólo el pan, como lo hacen con harta frecuencia los economistas, sino todo lo que pueda ayudar al hombre a su completo desenvolvimiento en el orden intelectual y en el moral. La noción puramente económica del trabajo es demasiado mezquina. No deja suficientemente a salvo la dignidad del trabajador, ni pone bastante en relieve las excelencias del trabajo. Adoptado con todo rigor, el trabajo no es más que una fuerza productora de la misma naturaleza que la fuerza mecánica, ni el trabajador otra cosa que un simple productor de riqueza, una máquina más perfeccionada que la del acero, pero con frecuencia menos dócil y más exigente que ellas. El trabajo es algo mejor, pues nos aproxima a Dios, dándonos con él verdadera semejanza. Gracias al trabajo nos convertimos por decirlo así, en creadores. No podemos hacer salir al ser de la nada; pero podemos cambiar nuestras ideas, extender nuestros conocimientos y modificar las cosas de tal manera que las imprimimos en el mundo de las ideas y en el mundo corpóreo señales indelebles de la acción de nuestra libre voluntad. Por el trabajo, considerado en toda su generalidad, continuamos en el tiempo la obra creadora de Dios, nos perfeccionamos y elevamos sin cesar, y con nosotros elevamos la Creación hacia su divino Autor. Suele darse el nombre de trabajo no sólo al ejercicio de la actividad, al esfuerzo hecho, a la labor efectuada, sino también al objeto producido, a la utilidad creada, a la opus. En este sentido se dice: he aquí un hermoso trabajo; he aquí un trabajo incompleto,

designando con una misma palabra el efecto y la causa”.³⁰

Nuestro ordenamiento jurídico laboral define el trabajo en el párrafo segundo de su artículo 8° de la siguiente manera: “*se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio*”.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no nos da el concepto de trabajo, pero al efecto señala: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”. Esto mismo lo amplía la Ley Federal del Trabajo reglamentario de dicho artículo que a la letra dice: Artículo 3°. “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

2. HISTORIA DEL TRABAJO

La historia del trabajo es, sin duda alguna, la historia del hombre. No se puede concebir al hombre sin que haya tenido que trabajar para sobrevivir. Recordemos que gracias al trabajo el hombre pudo alcanzar su posición erecta que tiene ahora. Desde que nace el hombre se ve forzado a trabajar para vivir, así lo vemos en la edad antigua, en el esclavismo, en el feudalismo y, lo vemos ahora, en el capitalismo, donde el hombre tiene que trabajar para cubrir sus necesidades más elementales. Lo importante, sin embargo, es poner de manifiesto el valor tan diferente que se le ha dado al trabajo a través de la historia.

En el capítulo dedicado a la “sociedad” vimos como fue evolucionando el trabajo al lado de ésta, por lo que aquí me limitare sólo a hacer un pequeño esbozo de la historia del mismo.

EL TRABAJO EN LA EDAD ANTIGUA

En la antigüedad los primeros grupos sociales tuvieron un carácter principalmente biológico. Sin asiento fijo, recorrían determinadas regiones del mundo recogiendo lo que la

³⁰ Enciclopedia Universal, Op. Cit., p. 118.

naturaleza les brindaba para comer, en un esfuerzo prácticamente individualista, pero bien pronto se sintió la necesidad de organizar ese esfuerzo y así surgieron los cazadores que actuaban en pequeños o grandes equipos, de acuerdo con planes mínimos en los que cada quien desempeñaba determinada tarea bajo una dirección común.

“En los primeros tiempos los griegos tenían al trabajo en el concepto de base de la prosperidad nacional, por lo que se desarrollaron mucho la agricultura y el comercio. Pero llegadas al apogeo de su gloria, las clases altas sintieron aversión por el trabajo, y los filósofos, poetas y artistas lo despreciaban, y poco antes de la era cristiana Grecia había perdido el sentido moral del trabajo”.³¹

“En Roma, en sus principios, se consideró al trabajo como un sentimiento del deber y era ejercido por los ciudadanos. Pero a causa de las continuas guerras y de la esclavitud que alimentan, perdió pronto el lugar que las tradiciones y las virtudes le habían dado en la ciudad romana. Los éxitos de las campañas en Oriente relajaron la actividad y al ciudadano llegó a prohibirsele incluso las profesiones industriales. En cambio, el esclavo del campo, especialmente en los latifundios, estaba sometido a un trato durísimo. No se le daba el menor estímulo para su labor, y no es extraño que la producción y el comercio declinasen. Con el colonato se procuró unir al agricultor a la tierra igual que al artesano a la corporación industrial. Pero todas estas medidas de gobierno resultaron inútiles para evitar la decadencia y la caída del Imperio, falta de una base propia productora de riqueza”.³²

EL TRABAJO EN LA EDAD MEDIA

El trabajo empieza a diversificarse, la pequeña industria había substituido a la doméstica y estaba en sus comienzos la industria capitalista. El intercambio era favorecido por la aparición de instituciones comerciales y el desarrollo de los instrumentos de crédito y de los medios de comunicación.

La repoblación de los campos y la colonización agrícola fueron preocupaciones principales de los bizantinos, siguiendo las orientaciones señaladas por Roma. Fueron tomadas energéticas medidas para combatir el abandono de la tierra. Con todo, el renacimiento de la actividad agrícola fue debido principalmente a la colonización, especialmente en los siglos VIII y XI. Fueron

³¹ Enciclopedia Universal Ilustrada, Op. Cit., p. 120.

³² *Ibidem*.

implantados métodos de irrigación y sistemas perfeccionados en la arboricultura, la viticultura, los cultivos industriales y la ganadería. Se mantuvo el principio de la propiedad individual, pero predominaron los dominios comunales de la iglesia y de la aristocracia.

Es cierto que al mismo tiempo que todo esto acaecía, la esclavitud tendió a desaparecer. Reclutada a veces por el comercio. La legislación imperial prohibió a los hombres libres que se hiciesen esclavos y permitió a éstos el matrimonio con personas de condición libre, a fin de emanciparlos por este simple acto. También libertó a los que entrasen en la clerecía o en el Ejército. Prohibió la venta de esclavos y reconoció a éstos la propiedad de su peculio. De modo que la esclavitud quedó reducida al servicio doméstico. Sin embargo, a pesar de que la Ley denegó toda distinción entre los emancipados y los libres, fueron bien escasos los que pudieron elevarse a la libertad completa, la cual no les daba ningún medio de independencia económica. En cambio, fueron en gran número los que contribuyeron a aumentar la multitud de colonos y siervos de la gleba.

La organización social del trabajador experimentó un gran cambio, creándose una clase especial de hombres independientes del dominio y distinta de la clase agrícola, viviendo de su oficio y trabajando individualmente o por medio de auxiliares. Al propio tiempo que la industria a domicilio, se desarrolló el trabajo alquilado o asalariado. El artesano trabaja por encargo, en su casa o en el domicilio de otro, con materias que le proporcionaba el cliente, el cual le pagaba en dinero o naturaleza. Sin embargo, no transcurrió mucho tiempo sin que el trabajo doméstico o alquilado dejase el paso a la industria de taller. Entonces el artesano se convirtió en un pequeño patrono, cuyo centro de actividad era el obrador, ayudado de su familia o de compañeros y aprendices. Unas veces trabajaba por cuenta de los clientes que le habían hecho encargos, otras vendía su mercancía en su propio obrador, en el mercado o al comerciante. Así el trabajo se transformó en productivo y variado, aunque esta división, lejos de conducir a la concentración de empresas, como sucedió después, trajo una multiplicación de las industrias urbanas. Sin embargo, ya en el siglo XIII desarrollase la gran industria que trabajaba para el mercado internacional, aunque limitada a muy pocos artículos, de cuya fabricación se encargaban corporaciones apoyadas con dinero de los comerciantes. Entonces se produjo claramente la separación entre el capital y el trabajo, pues los obreros no eran ya otra cosa que instrumentos de producción puestos en manos del patrono que los pagaba y los dirigía. La floreciente clase comercial e industrial no tardó en quitarse el yugo del feudalismo y fue la dominadora de las grandes ciudades y hasta de muchos pequeños Estados entonces existentes. El resultado general de este movimiento, capitaneado por

organizaciones semejantes a los modernos sindicatos, no dejó de ser favorable a las masas que vivían de su trabajo. Millares de hombres lograron la igualdad y la libertad civiles.

Pronto la alta burguesía comercial e industrial, por medio de sus asociaciones cerradas (guildas, hansas, cofradías), adquirió un poder despótico que sumió a las clases humildes en un régimen de tiranía y a las cuales procuró excluir de la vida pública. Prohibió las condiciones de los artesanos, les quitó el derecho de reunión y de huelga, decreto la obligación del trabajo, su duración, el precio de los salarios y de los artículos. Su actuación provocó el odio de las asociaciones de obreros, cuya formación y desarrollo no pudo evitar. Las corporaciones de oficios se generalizaron con la emancipación de las masas y llegaron a ser la organización normal del trabajo. Revistieron las formas de oficio libre o de corporación jurada. Las primeras provistas de monopolios de hecho para la fabricación y la venta, agruparon, bajo la garantía de obligaciones profesionales, a la gran masa de pequeños mercaderes y artesanos. Sin embargo, las clases gobernantes conservaron sobre los oficios libres los derechos de vigilancia.

Los obreros asalariados aumentaron considerablemente y vieronse sujetos a la dominación de los grandes patronos, los cuales les daban salarios bajos, que pagaban generalmente en productos y no en dinero. La situación miserable del proletariado contribuyó a desarrollar los efectos endémicos del nomadismo y la mendicidad. Grandes masas de obreros, descontentos del trato que se les daba o faltos de trabajo, pasaban de un país a otro. En casi todos los Estados se produjeron motines y revueltas de las clases populares a fin de conquistar una mayor participación en el gobierno local y obtener con ello un trato menos vejatorio. Análogos conflictos estallaron entre la aristocracia feudal y los labradores amenazados de servidumbre. El fin de la Edad Media hace perseguir, pues, un cambio profundo en el régimen del trabajo.

EL TRABAJO EN LA EDAD MODERNA

El largo periodo que comprende desde la segunda mitad del siglo XV hasta el último tercio del XVIII, señala una época de crecimiento, de expansión y de progreso material.

El comercio y la gran industria se separaron y entre el fabricante y el comerciante surgió otro personaje, el patrono y el capitalista. Entre la masa trabajadora se formaron dos clases entre las cuales fue creándose un abismo de fatales consecuencias. Las gentes sin recursos, privadas de las antiguas prácticas de asistencia y caridad, viéndose obligadas a dedicarse a algún trabajo que les proporcionara los medios de subsistencia, con lo cual el trabajo manual fue considerado como

servil y deshonroso.

Dentro del desarrollo que adquirieron los grandes Estados de la Europa Occidental durante los siglos XV, XVI y XVII. Inglaterra y Francia siguieron su marcha sin interrupción. Holanda y Flandes llegaron a adquirir gran prosperidad comercial e industrial, pero decayó a medida que aumentaba el poder de Inglaterra. En cambio, en España y Portugal desarrollaronse poco las industrias, limitándose en gran parte a ser intermediarias de otros países en la venta de productos, tanto para la península como las Colonias. Hasta la segunda mitad del siglo XVIII no se constituyó en España una industria adaptada a las necesidades del tiempo.

Inglaterra fue el primer país que derogó completamente el régimen feudal. Desde los comienzos de la era moderna todos los trabajadores gozaron de la libertad civil. Sólo los obreros de algunas minas de carbón y de sal estuvieron sometidos hasta 1775 a la servidumbre. Con la fundación del Imperio colonial y el desarrollo de la marina mercante, Inglaterra estableció intercambios que le dieron la posibilidad de ensanchar todas sus industrias y de modo especial las textiles.

La más simple y la más directa de las transformaciones técnicas que acarrió la concentración manufacturera fue la división del trabajo entre los obreros de un mismo taller. Todo el progreso de este sistema no pasaba de ser una distribución más económica de la labor a realizar, pues ésta continuaba siendo totalmente manual, sin intervención alguna de una fuerza cualquiera extraña al hombre, sin aplicación de útiles complicados pero simplificadores de la labor del obrero. El perfeccionamiento no pasaba de ser exclusivamente fisiológico, ya que consistía de un manejo más perfeccionado. Sin embargo, el espíritu de invención, que hizo grandes progresos en Inglaterra durante la segunda mitad del siglo XVII, debía extenderse igualmente entre los artesanos, aunque la aplicación de los primeros inventos industriales chocó contra la doble resistencia de las organizaciones profesionales y de los poderes públicos.

Rápidamente la concentración industrial se operó en todas las ramas de la producción y a los antiguos talleres familiares sucedieron grandes fábricas con numerosos obreros y provistos de los aparatos más modernos.

El resultado de esta transformación no podía ser favorable a los trabajadores, por cuanto el beneficio de la manufactura pasaba a poder de pocas manos. Así es que el obrero, con el advenimiento de la gran industria, vióse librado de las trabas que hallaba en la corporación y la parroquia, pero esto le costó la pérdida de la libertad de trabajar por su cuenta. El nuevo régimen apareció pronto de peores condiciones aún que el antiguo, ante los peligros de la falta de trabajo o

de una competencia de mano de obra que rebajaba los salarios a un nivel de miseria.

Fue practica común, desde el siglo XIV, en que la peste negra creó una gran escasez de mano de obra, que las autoridades fijaron el tipo de los salarios, inspirándose para ello en las necesidades mínimas para la subsistencia de una familia, pero procurando que no llegaran a límites demasiado estrechos. Así es que estos salarios mínimos, si unas veces impedían al obrero ganar más, en otras obligaban al patrono a no dar menos de lo necesario.

En Francia durante la Edad Moderna, al propio tiempo que persistió la organización corporativa de la Edad Media, desarrolláronse nuevas formas de producción. Por el contrario tomaron arraigo el gran comercio y la gran industria, deseosos ambos de desenvolverse con mayor libertad que la proporcionada por las corporaciones.

El aumento de la actividad industrial y el desarrollo de las grandes manufacturas se lograron después de vencer muchos obstáculos, puestos de un lado por los partidarios del régimen corporativo y de otro por la administración reglamentista. Abundaron los procesos promovidos por las corporaciones contra el uso de la máquinas para aumentar la producción, mientras la Administración oponiase a toda iniciativa individual o novedad.

A pesar de ello mejoraron las condiciones materiales de la producción. La mayor capacidad de los talleres, consecuencia de la extensión del mercado, favoreció la aplicación de la división del trabajo.

Los adelantos de la ciencia, la atención que sabios y potentados prestaron a la producción, siguiendo el ejemplo de Inglaterra, aceleraron los progresos de las invenciones y de las aplicaciones mecánicas. Igual que en Inglaterra fueron las industrias textiles las que más progresaron en este sentido.

La población industrial, a medida que aumentaba, dividiase en varias categorías dentro de la misma clase de maestros. Existían los jóvenes, los modernos y los viejos, los seis cuerpos de París, especie de clase privilegiada y los grandes patronos manufactureros. En cuanto a los simples obreros, durante el siglo XVIII fueron muchos los que se retiraron a los pueblos para trabajar por su cuenta. No obstante, sin que con ello consiguieron la independencía, no pudieron rivalizar mucho tiempo con las grandes fábricas, ni en calidad ni en precio. Así que no tuvieron más remedio que pasar a ser asalariados, tanto si trabajaban en su propio domicilio o en nuevas fábricas.

La clase obrera debía trabajar alrededor de catorce horas diarias, con una interrupción de una o dos horas para las comidas. El salario real, calculado en función del precio de la vida,

descendió bruscamente en la segunda mitad del siglo XVI. De 1560 a 1580 el precio de los artículos alimenticios cuadruplico, mientras que la remuneración de los obreros sólo aumento la mitad.

Ante el cambio operado en todos los países industrializados por los nuevos procedimientos mecánicos de fabricación, las antiguas organizaciones corporativas estaban predestinadas a desaparecer. Ya hemos visto cómo en Inglaterra este régimen cayó en desuso desde el siglo XVII. En Francia, en Italia y en España tardó más en perder su importancia, pero fue también porque la moderna industria no se instaló tan pronto.

Por otra parte, la circulación material de las riquezas, que era más activa que el desarrollo alcanzado por la producción minera y metalúrgica, viose transformada por el uso de nuevos medios de comunicación. Tanto el aumento de la explotación de la naturaleza como el espíritu de libertad de que estaban animados los Gobiernos prepararon el advenimiento de una sociedad nueva, en la cual capitalistas y trabajadores iban a formar dos clases bien distintas.

Pero de este nuevo régimen de libertad los segundos salieron perjudicados, pues mientras los patrones podían agruparse, les estaba prohibido a los obreros coligarse o reunirse en asociaciones de defensa.

EPOCA CONTEMPORANEA

Así como en la Edad Moderna, en todo su transcurso, sólo existen dos naciones, Inglaterra y Francia, en las cuales las industrias tomaron un desarrollo continuo, en la época contemporánea se han formado otras que, en un periodo menor de un siglo, no tan sólo se han colocado al nivel de aquéllas, sino que en muchos aspectos lo han superado. Tal es el caso de Alemania y de los Estados Unidos. Además, la mayor parte de las restantes naciones europeas se hallan industrializadas en proporciones bien distintas.

El concepto actual de la productividad del trabajo es que todo desplazamiento constituye una modificación de los cuerpos, único cambio que puede imponerse a la materia. Y este desplazamiento se efectúa tanto en la agricultura como en las industrias manufactureras, los transportes, el comercio y hasta en las profesiones liberales. El comercio es inseparable del transporte, el cual conserva y a veces transforma los productos y procura el cambio de unas cosas con otras. Las profesiones liberales, si bien no crean riquezas materiales, procuran utilidades y no es la materia sino su utilidad la finalidad de la producción. Así, los trabajos productivos se

extienden infinitamente, aunque no todos han contribuido a la producción en igual forma, pues en unos se ha hecho de modo directo y en otros indirecto. Todos son necesarios, pero tienen su graduación de mayor a menor. Toda profesión puede ser útil, mientras no exceda de los límites de la necesidad que debe llevar, si falta esta proporción, degenera en parasitismo.

Si cada trabajador dispusiera de todos los elementos necesarios para la producción, cada cual recibiría íntegro el fruto de su esfuerzo. Pero, generalmente, el individuo no reúne los tres factores de la producción: trabajo, tierra y capital. Los que sólo disponen de brazos deben ponerlos a disposición de otros que tienen tierra o capital. De ahí surge el patrono, encargado de combinar todos estos elementos y sacar de ellos el mayor rendimiento posible. El empleo de la mano de obra constituye una de las bases del coste del producto, el salario quiere significar la parte que ha puesto el obrero en el valor del producto. Pero el salario, ¿representa la parte exacta? Es este un punto que ha dado lugar a grandes controversias entre los economistas y que ha creado el socialismo y el sindicalismo, movimiento que acusa al capital de quedarse buena parte del producto del trabajo por ser el salario más bajo de lo que le corresponde a aquél. El régimen de patronato, en lugar de una asociación entre el capital y el trabajo, ha creado una separación completa de ambos. Este régimen ha aumentado mucho las riquezas, pero el obrero ha tenido nada o escasa participación en las ganancias. Es verdad que tampoco ha participado en las pérdidas de las empresas, ni en la dirección, ni en la responsabilidad de las mismas. Ha alquilado su fuerza de trabajo por una remuneración no aceptada libremente, sino obligado por no hallar otra mejor.

3. CLASES DE TRABAJO

El trabajo se clasifica en intelectual y físico:

Trabajo intelectual. Es aquél que se realiza predominando las fuerzas de la inteligencia y la creatividad (literato, pintor, escritor, investigador, etc.);

Trabajo físico. Es aquél en que predomina la materia sobre el espíritu; pero el uno es inseparable del otro, dependiendo todo de la clase de esfuerzo que predomine. El trabajo físico suele clasificarse en manual o muscular y mecánico o instrumental.

4. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO

1º. El trabajo debe ser humano, y por tanto, inteligente y moral; no constituyendo una

mercancía sino el cumplimiento de una necesidad y de un deber moral, individual y social; 2°. Debe ser libre, no en el sentido de que no haya de trabajarse, sino en el de que, no pudiendo el hombre servir únicamente de medio para otro hombre, puede cada cual elegir la clase de trabajo que más le convenga o para la cual tenga más condiciones, y en su realización le sean respetadas su libertad fundamental y su personalidad humana; 3°. Asociado, pues el hombre aislado poco puede hacer, y la mayor parte de los trabajos requieren la cooperación de diferentes individuos, y en algunos casos, de varias generaciones; 4°. Dividido, pues ni todos pueden hacer lo mismo, ni todo puede ser hecho por cualquiera, aumentando además, esta división del trabajo el rendimiento del mismo; 5°. Reglamentado, lo que es consecuencia de los anteriores caracteres, siendo preciso, además, su orden entre las diversas operaciones y sabiendo siempre la actividad humana ejercitarse conforme a ciertas reglas que, lejos de servirle de término, la auxilien en su finalidad (organización del trabajo); 6°. Unido al capital, pues, si ambos son factores esenciales de la producción, no pueden andar divorciados, y 7°. Protegido por la ley, como medio de garantizar todos los otros caracteres.

B. LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

La productividad en el trabajo es el nuevo elemento con el que cuentan las personas que carecen de capacidad económica para aumentar su nivel de vida. Es el instrumento para que la sociedad y los individuos alcancen su pleno desarrollo. La productividad en el trabajo nos ofrece en este momento la oportunidad de desarrollarnos social y económicamente para aspirar a un nivel de vida mejor. Es el reto del nuevo milenio para los países que aún no están desarrollados y quizá mediante una intensa productividad en el trabajo puedan alcanzar su pleno desarrollo. La productividad en el trabajo es el arma con que cuentan las personas, pueblos y naciones que carecen de recursos económicos para superarse social, cultural y económicamente, poniendo en práctica el único factor con que cuentan: -su fuerza de trabajo-. La productividad en el trabajo debemos entenderla como el hecho de hacer bien las cosas, no trabajando más, sino trabajando mejor.

Sin pretender entrar en polémica terminológica en cuanto al concepto clásico de “productividad del trabajo” que manejan distintos documentos académicos, investigadores y estudiosos en la materia, prefiero llamar a este término: “productividad en el trabajo”, puesto que, es en el trabajo donde vamos a aplicar nuestras actitudes mentales, físicas y manuales para la

obtención de una mayor productividad.

En cuanto al concepto de “productividad del trabajo o “productividad de la mano de obra” como también se le conoce, éste se define como: *“la cantidad de bienes o servicios producidos por cada trabajador en un periodo determinado, generalmente una hora”*.³³

De este concepto se deduce que el aumento de la productividad del trabajo es la elevación a través del tiempo de la relación entre bienes y servicios producidos por una empresa, industria o sector económico y la cantidad de mano de obra empleada. Así mismo se comprende que para que el aumento en la productividad se pueda traducir en beneficios reales para los trabajadores, los patrones y los consumidores, debe darse en un contexto de estabilidad o de reducción de desperdicios, defectos o retrabajos. De esta forma aumentar la productividad implica hacer más y mejor las cosas y utilizar más racionalmente los recursos disponibles (insumos y capital).

En diversos estudios académicos se insiste que el trabajo o la productividad del trabajo, no es el único elemento para obtener una mayor productividad; al lado de éste están el capital y los insumos (instrumentos) que son igualmente necesarios. Estoy de acuerdo, pero si el trabajo no es el único elemento para una mayor productividad, si es el más importante, pues, atañe directamente a la persona, al hombre, al individuo que es quien realiza el trabajo. Es cierto que existen máquinas de automatización flexible, microprocesadores, sistemas de fabricación, trabajadores de acero o “robots” que están sustituyendo a los obreros en la realización de diversos trabajos; pero finalmente, quien invento o hizo esas máquinas o esos robots; naturalmente que fue el hombre, con su sabiduría, su inteligencia y su capacidad creativa quien fue modificando lo ya existente, es decir, innovando lo que ya tenía para el trabajo y aumentar de ese modo la productividad.

La productividad en el trabajo requiere de varios elementos para que pueda alcanzar un desarrollo pleno, entre otros están: a) Dedicación, es la medida en que una persona se consagra a su trabajo. Las personas difieren no sólo en su capacidad, sino también en su voluntad para trabajar; b) Motivación, la motivación es básica en todo el comportamiento humano y, por tanto, también en los esfuerzos por mejorar la productividad. El éxito de los trabajadores con respecto al aumento de la productividad se debe reforzar de inmediato mediante recompensas, no sólo en forma de dinero, sino también mediante un mayor reconocimiento, participación y posibilidades de aprendizaje y, por último, mediante la eliminación completa de las recompensas negativas; c) Cooperación y participación. Es asimismo posible mejorar la productividad obteniendo la

³³ Roberto Gutiérrez Rodríguez, La productividad y la calidad desde... Op. Cit.. p. 25.

cooperación y participación de los trabajadores. La participación de la mano de obra en el establecimiento de metas, por ejemplo, ha tenido bastante éxito en muchos países. Las relaciones humanas pueden además mejorarse simplificando los procedimientos de comunicación y reduciendo al mínimo los conflictos. La productividad del trabajo sólo se puede aprovechar si la dirección de la empresa estimula a los trabajadores a aplicar sus dotes creativos, mostrando un interés especial por sus problemas y promoviendo un clima social favorable; d) Organización, los conocidos principios de la buena organización, como la unidad de mando, la delegación y el área de control, tienen por objeto prever la especialización y la división del trabajo y la coordinación dentro de la empresa. Una organización necesita funcionar con dinamismo y estar orientada hacia objetivos y debe ser objeto de mantenimiento, reparación y reorganización de cuando en cuando para alcanzar nuevos objetivos.

Un motivo de la baja productividad de muchas organizaciones es su rigidez. Son incapaces de prever los cambios de mercado y de responder a ellos, ignoran las nuevas capacidades de la mano de obra, las nuevas innovaciones tecnológicas y otros factores externos (ambientales). Las organizaciones rígidas carecen de una buena comunicación horizontal. Esto retrasa la adopción de decisiones y obstaculiza la delegación de atribuciones para acercarlas al lugar donde se realiza la acción, favoreciendo así la ineficiencia y la burocratización.

El ser humano es el recurso natural más valioso. Varios países desarrollados como el Japón y Suiza, que carecen de tierra, energía y recursos minerales, han descubierto que su fuente más importante de crecimiento es la población, su capacidad técnica, su educación y formación profesional, sus actitudes y motivaciones, y su perfeccionamiento profesional. La inversión en esos factores mejora la calidad de la gestión y de la fuerza de trabajo. Esos países ponen sumo cuidado en invertir, en instruir y dar formación a su mano de obra. Los países con un PNB por habitante superior suelen contar con una población mejor capacitada e instruida. La atención prestada a la salud y al ocio ha provocado un tremendo ahorro ocasionado por la reducción de las enfermedades, la mayor esperanza de vida y el aumento de la vitalidad. La calidad general de la mano de obra ha aumentado al mejorar la salud.

Los valores y las actitudes culturales pueden promover u obstaculizar la productividad. Por ejemplo, los chinos son conocidos por su fe en el trabajo duro, su espíritu emprendedor y su propensión al ahorro. Los japoneses son famosos por su talento para buscar, aceptar, asimilar y adaptarse a las necesidades y circunstancias cambiantes, por su espíritu de equipo y por su disciplina. En algunos países se tiene tradicionalmente un mayor respecto por la capacidad

intelectual que por el trabajo manual, en otros se aprecia a los ancianos y no simplemente se les tolera.

Conviene estudiar y comprender estas creencias, actitudes y tradiciones, todas las cuales cambian con las nuevas técnicas y el desarrollo económico. Los países que se orientan ahora hacia el desarrollo están sometidos a una presión creciente para mejorar sus políticas de desarrollo e institucionalizar el cambio social mediante la educación y los medios de comunicación de masas.

C. FACTORES LABORALES QUE FRENAN LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

Para llegar a tener una mayor productividad, hace falta, no sólo, que la persona trabaje de la mejor manera, sino que también, hace falta tener una buena legislación que impulse la productividad del trabajador, que lo motive en la realización de su trabajo. En los últimos años se han venido generando una serie de polémicas en torno a este problema; la principal de ellas consiste, en lo que los especialistas denominan: "Flexibilización de la ley laboral", es decir, elaborar una nueva Ley laboral menos rígida y más flexible a los intereses de la sociedad. ¿Qué significa esto? "La Flexibilidad es un atributo o virtud que, aplicado al universo laboral contemporáneo, constituye un tema central. Tiene muchas modalidades o perspectivas: se aplica a los mercados de trabajo, a las nuevas tecnologías y a los sistemas de organización del proceso productivo; así mismo, se habla de la flexibilidad funcional en la organización del trabajo, que implica modificar los sistemas tradicionales de especialización y estratificación y crea la figura del obrero polivalente o con habilidades múltiples. Por otra parte, se comentan los horarios flexibles (flexitime) y la flexibilidad en la contratación, esto es, se analiza la libre regulación de la vigencia de los contratos de trabajo y de las jornadas flexibles. Sin embargo, se habla sobre todo de la creación de un marco jurídico laboral flexible, el cual estimule el desarrollo de una industria productiva que le permita competir en un mercado abierto, en una economía globalizada y, eventualmente, prosperar en el mercado de libre comercio con Estados Unidos de América y Canadá y, ahora también, con la Unión Europea".³⁴

Aunque en México se cree que la flexibilización de la ley laboral es un truco empresarial para dar marcha atrás a las conquistas laborales de los trabajadores; además, el movimiento obrero

³⁴ EL FORO (Órgano de la Barra Mexicana Colegio de Abogados). La flexibilidad de las normas y los vicios de la cultura, Octava Época. Tomo III, Número 2, México, 1990, p. 195.

no quiere saber nada de la flexibilidad, si ello implica disminuir los derechos de los trabajadores, se cree que los patrones desean una ley laboral retrograda, la cual les permita hacer lo que quieran en las relaciones laborales, incluido el abuso.

Lo cierto es que; la verdad de las cosas, tenemos una Ley laboral muy atrasada e inadecuada, en relación con los cambios demográficos, las nuevas tecnologías, los sistemas de automatización laboral, la organización, etc. Además se puede dar flexibilidad a la ley laboral, sin que se tenga que violar los derechos de los trabajadores y sin que se tengan que olvidar los principios sociales por los que lucharon nuestros constituyentes de 1917.

Desde hace muchos años, el derecho del trabajo y los sistemas de organización del proceso productivo en los países de Europa, tienden a flexibilizar las rigideces tanto de las normas de trabajo como de las relaciones laborales, a fin de facilitar la operación productiva de las empresas, la incorporación de tecnologías nuevas, y fomentar la inversión, para dar competitividad a la industria en una economía globalizada y combatir las altas tasas de desempleo.

Países como Estados Unidos de América, Japón, Francia, Inglaterra, Italia y el resto de los países de Europa Occidental, cuentan con leyes más flexibles en materia laboral.

La flexibilidad de las relaciones laborales y de las normas jurídicas que las rigen, ocurridas en los países desarrollados para dar competitividad a sus respectivas industrias, constituye razón suficiente para justificar el cambio en México.

Esto se explica porque su inserción en una economía globalizada de libre mercado, opción de política económica tomando oportunamente por el gobierno (ineludible si se desea salir del subdesarrollo), hace indispensable la modernización de las anquilosadas (y en muchos aspectos viciadas) instituciones mexicanas y su cultura laboral.

En este orden de ideas, si nos ponemos a analizar uno a uno los preceptos de nuestra ley laboral, podemos darnos cuenta, fácilmente, que cada uno de ellos adolece de errores y difieren de nuestra realidad social. Pero no es este el momento ni el espacio para hacer un análisis de dichos preceptos. Lo que más interesa en este espacio es señalar algunos de los factores que frenan la productividad del individuo en su trabajo. En cuyo caso me limitaré sólo a tres factores, que al menos para mí, son de los más importantes y que hacen que el trabajador quede frenado en su productividad. Estos factores son: 1) el concepto de jornada de trabajo; 2) los salarios mínimos y; 3) las huelgas.

1. EL CONCEPTO DE JORNADA DE TRABAJO

En el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo se lee: "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo". Considero que este artículo frena la productividad del trabajador por limitar la capacidad productiva del mismo; de tal manera, que si el patrón no le dice que hacer, el trabajador no hará nada.

Este concepto adolece de un vicio que es propio de la cultura de la mayoría de los mexicanos (el esperar a que se nos diga que hacer). Esta manera de pensar es la que no permite a muchas personas desarrollar plenamente su potencial creativo, por carecer de iniciativa propia para realizar su trabajo. El legislador al elaborar la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 no se dio cuenta de este vicio y lo dejó plasmado en dicho ordenamiento laboral.

Aquí me permito entrar en contradicción (con mucho respeto) con el profesor José Davalos Morales cuando manifiesta: "Cuántas veces el trabajador está a disposición del empleador para prestar su servicio; si no lo hace, es por que no se le dice que hacer o no se le proporcionan los instrumentos o la materia prima".³⁵ Vuelvo a lo mismo no sería mejor que el trabajador por propia iniciativa hiciera su trabajo sin esperar que el patrón se lo ordene o; busque los instrumentos y la materia prima sin que el patrón tenga que dárselos en la mano. Es cierto que en muchas ocasiones al trabajador con iniciativa propia no se le reconoce su esfuerzo y no se le retribuye como el quisiera que fuera, pero esto no es motivo suficiente para que la persona deje de hacer lo que tiene que hacer; si no se le reconoce o no se le retribuye su esfuerzo, existen otros medios que la ley ya se encargará de sanar. Lo importante aquí es que el trabajador se esfuerce por realizar mejor su trabajo, se supere por iniciativa propia sin que tenga que esperar a que alguien se lo diga.

Ya hemos visto en páginas anteriores como la capacidad creativa del individuo es lo que permite el desarrollo de un país. Pues bien, en un país en vía de desarrollo como el nuestro, lo que se necesita es gente con iniciativa propia, gente con capacidad para superarse y capacidad para ayudar al desarrollo de los demás miembros de la sociedad. Es cierto que en nuestro país hay gente con mucha capacidad creativa, con iniciativa propia, con deseos de superación y deseo de contribuir al desarrollo de la sociedad y ese esfuerzo es reconocido; pero hace falta más, no debemos dejar el trabajo sólo a unos cuantos, si queremos salir del subdesarrollo en el que nos encontramos ahora, todos debemos contribuir, todos debemos esforzarnos en la realización de

³⁵ José Davalos, Tópicos laborales. Ed. Porrúa. México. 1992, p. 67.

nuestro trabajo, no importando el área en la que nos desenvolvemos, seamos patronos, obreros, profesionistas liberales, o comerciantes, lo importante es superarnos tanto en lo social como en lo material y de esa manera alcanzar nuestro propio desarrollo y el desarrollo de la sociedad en su conjunto.

Es sabido por todos que existen estímulos que impulsan la productividad en el trabajo (como son los bonos de productividad), que bueno; pero esto no basta, ya que dichos bonos sólo benefician a unos cuantos trabajadores, los que si desean superarse. Debemos buscar mecanismos y formas que alienten la participación de todos en la productividad. Se hace necesario modificar nuestra legislación laboral para ayudar al individuo a salir de su mediocridad, a hacerlo más participativo, a crearle una conciencia emprendedora, en una palabra, ayudarle a superarse. Si queremos salir del subdesarrollo, como lo queremos, debemos ayudar a nuestra gente a instruirse, a capacitarse, a elevar su productividad. Y para esto todos debemos contribuir, todos debemos esforzarnos o, como corrientemente se dice, hay que jalar parejo, y no solamente dejar que jalen unos cuantos.

El concepto de “jornada de trabajo” tal como se encuentra en la Ley Federal del Trabajo en nada contribuye al desenvolvimiento del ser humano, más por el contrario lo frena en su productividad labora y lo limita en su potencial creativo.

Un concepto adecuado de “Jornada de Trabajo” podría ser: “Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador esta obligado a prestar su trabajo”. Claro, este concepto parecería ser muy comprometedor y dejaría al trabajador a merced del patrón, quien valiéndose del concepto podría cometer muchos abusos con el mismo trabajador. Pero este es sólo un ejemplo, no quiere decir que el concepto necesariamente tenga que quedar de esta manera, de lo que se trata es de buscar un concepto idóneo, adecuado que impulse la productividad del trabajador y no que la frene como sucede con el actual concepto que marca nuestra legislación laboral, el cual reduce al trabajador a una perpetua minoría de edad que impide su desarrollo personal, además, por supuesto produce una fuerza de trabajo y una industria anquilosadas e improductivas.

Aquí cabe aclarar una cosa: De lo que se trata es de cambiar el concepto de “Jornada de Trabajo”, más no así el tiempo que dura, que en nuestro país son 8 horas diarias, como mínimo. Para aspirar a reducir esta jornada, es necesario primero, alcanzar el pleno desarrollo de la sociedad y segundo, tener mejores niveles de productividad que se traduzcan en una posible reducción de la jornada de trabajo si así lo acuerdan trabajadores y patronos.

2. SALARIOS MÍNIMOS

El salario representa para los trabajadores el fruto de su esfuerzo físico o mental realizado a través del trabajo; aunque muchas veces este fruto o salario no le parezca suficiente o no satisfaga sus aspiraciones.

Durante toda la vida el trabajador a deseado trabajar menos y ganar más; esta es una ley que a regido a través del tiempo, es un dogma que permite que el individuo se supere física e intelectualmente para aspirar a mejores niveles de vida.

Desde luego que este fenómeno sólo sucede en los países capitalistas, donde la ley fundamental es la ley del dinero, dinero que sirve como instrumento para satisfacer las necesidades del ser humano.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo define al salario de la siguiente manera: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”. Esta definición me parece acertada y justa, puesto que si el trabajador realiza su trabajo es justo que el patrón se lo retribuya (se lo pague), lo injusto es cuando el patrón no le retribuye o no lo hace adecuadamente. Para esto nuestro ordenamiento jurídico laboral contempla una figura legal que es la del “Salario Mínimo”. Esta figura obliga al patrón al pago de un salario no menor al fijado por las Comisiones Mixtas (representadas por el gobierno, el patrón y los trabajadores). De esa manera se le garantiza al trabajador un salario que le sirve para cubrir sus necesidades más elementales (como lo define la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el párrafo segundo, fracción VI, inciso A, de su artículo 123: “Los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos”. Esta definición la amplía la Ley Federal del Trabajo en su artículo 90: “ Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo).

Sin embargo, estas frases y aspiraciones por las que lucharon nuestros constituyentes de 1917, han quedado sin efecto en nuestros días, pues en la actualidad ya no hay gente que gane un salario mínimo y los que lo ganan, pues simplemente no les alcanza para satisfacer sus necesidades como lo marca la Constitución. Por ejemplo expresa la Constitución: “los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural”. Esto significa que un salario mínimo debe alcanzar para la alimentación, menaje de casa , vestido, habitación y transporte, además el mismo debe alcanzar

para concurrir a espectáculos, prácticas de deporte, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura: y por si esto fuera poco para la educación de los hijos. Todo esto sin tomar en cuenta que la fracción VI del artículo 123 Constitucional adolecen de un error en su definición al considerar al jefe de familia como único elemento para satisfacer sus necesidades sin tomar en cuenta que tanto los hijos como la esposa (en caso de que los haya) también tienen necesidades y no sólo la de prever educación, puesto que éstos también visten, comen y se transportan. Y todo esto cuesta. Por todo lo anterior es mentira que un salario mínimo alcance para tantas cosas. Si un salario mínimo no alcanza para satisfacer las necesidades de un jefe de familia mucho menos va alcanzar para satisfacer las necesidades de los hijos, esposa o, madre en su caso.

Con respecto a los salarios mínimos hay que tener presente dos cosas; o esta mal la definición o esta mal la realidad, o lo que esta mal es la manera en que se pagan o la manera en que se gastan. Esto sonaría como adivinanza, pero lo cierto es que, estos preceptos están fuera de la realidad. Es tiempo de dejarnos de demagogias y de fantasías que en nada nos ayudan y si nos perjudican.

En cuanto a la relación de los salarios mínimos con la productividad en el trabajo, considero que dichos salarios frenan la productividad del trabajador por someter al mismo a ganar un salario que él considera es insuficiente para satisfacer sus necesidades. De tal manera que al sentir el trabajador la posibilidad de que le pueden pagar un salario mínimo que no le alcanza para nada, disminuye su productividad, pues considera que su esfuerzo no será retribuido adecuadamente y no vale la pena esforzarse. Esta figura del salario mínimo toca en el ánimo emocional, emprendedor, combativo y productivo del ser humano como trabajador, pues, éste considera que dicho salario no le alcanzara ni para satisfacer sus necesidades elementales ni para las de su familia, por lo tanto no valdrá la pena realizar esfuerzos extraordinarios.

Como dije en renglones anteriores; no es que la figura del salario mínimo este mal, lo que esta mal es la manera en que se fija, pues como lo expresan el artículo 123 Constitucional y el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo dicho salario debe alcanzar para satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social y cultural. En la actualidad este salario no alcanza ni siquiera para satisfacer las necesidades más elementales del ser humano (comer y vestir), y esto lo deben tener en cuenta las Comisiones Nacionales de los Salarios Mínimos que son las encargadas de fijar dichos salarios. No es que me esté pronunciando en contra de los salarios mínimos, si bien es cierto, que están fuera de la realidad, no por esto tengan

que desaparecer de nuestra legislación laboral o se tenga que dejar de un lado los principios sociales por los que tanto lucharon los Constituyentes de 1917 y que son el reflejo de nuestra actual legislación laboral y de la actual figura del salario mínimo, que ha sido un arma en manos del trabajador para evitar abusos por parte de los patrones; ya que si en muchas ocasiones no le permite ganar más al trabajador tampoco le permite al patrón pagar menos de lo establecido.

En la actualidad hay una polémica de cambiar los salarios mínimos, por salarios remuneradores, que sería la forma más adecuada de retribuir al trabajador, es decir, mediante el salario remunerador el patrón y el trabajador fijarán de común acuerdo el monto del salario conforme al grado de escolaridad, capacidad y productividad en el trabajo. Para muchos especialistas del derecho laboral esta forma de retribución sería paradisiaca, pues dejaría al trabajador a merced del patrón, olvidándose de los principios sociales del derecho laboral. Contrario a esta ideología considero que el salario remunerador sería la forma más adecuada de acabar con la pobreza y el desempleo en nuestro país.

Existe otro problema a este respecto, y son los salarios mínimos generales por área geográfica, que la legislación laboral divide en tres áreas según el nivel económico de cada una. Si el salario mínimo es un problema en si mismo, más aún lo es el salario dividido por áreas geográficas. Considero que esto también frena la productividad por hacer distinciones entre la sociedad y no dejar que la misma se desenvuelva según las actitudes y facultades físicas e intelectuales de los trabajadores. Debería existir un salario mínimo general para toda la República, pero eso sólo es posible en la medida en que México alcance su pleno desarrollo y eso sólo lo lograremos con mejores niveles de productividad en el trabajo.

El salario debe ser un estímulo a la productividad del trabajador, el trabajador debe estar consiente de que es él quien va a fijar su salario en base a su capacidad productividad y competitividad, y no una Comisión como actualmente sucede. En México no debemos conformarnos con tener trabajadores con salarios mínimos, debemos crear trabajadores capacitados y productivos para que sean ellos mismos quienes fijen un salario más remunerador. Los salarios mínimos deben considerarse un estigma.

El día en que en México, toda su gente este capacitada, ese día podrá mirar al horizonte y disfrutar su esplendor, para mirar su obra maestra (el desarrollo socioeconómico).

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

3. LA HUELGA

¿De que manera puede una huelga frenar la productividad en el trabajo? De la única manera, suspendiendo las labores de la empresa, fábrica o taller; de tal manera que al suspenderse las labores, se frena la productividad del individuo en su trabajo y al frenarse la misma productividad se frena el desarrollo de la empresa, fábrica o taller y se frena el desarrollo del individuo y de la sociedad en su conjunto.

Con lo anterior no quiero decir que las huelgas deban eliminarse de nuestro derecho laboral, claro que no, puesto que éste es un derecho que fue instituido precisamente por los constituyentes como una garantía social al dejar en los trabajadores un arma legal con la cual puedan defenderse de los patrones cuando sus derechos laborales se vean frenados o violados por éstos. En el artículo 123, fracción XVII de la Constitución se expresa: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros", y la fracción XVIII expresa: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

Recuérdese en México las huelgas de Cananea y Río Blanco las cuales fueron reprimidas violentamente, encarcelando y matando a sus dirigentes. Pero estas huelgas tuvieron su fundamento social, ya que en las fábricas o empresas se sometía al individuo a trabajar jornadas de sol a sol y a pagarles salarios realmente miserables. Por lo que fue necesario crear un instrumento de derecho social que protegiera al trabajador de esos abusos, y ese fue precisamente el derecho a la huelga, el cual permite al trabajador formar coaliciones y a organizarse para defender sus derechos, derechos que han sido violados. Con la implementación del derecho de huelga, junto a jornadas máximas y salarios mínimos, así como los derechos a la salud, a la vivienda, a la capacitación, etc. Se terminó con una serie de abusos que el patrón cometía en contra de sus trabajadores.

Sin embargo, el derecho de huelga adolece de un excesivo proteccionismo al permitir que la misma se prolongue por tiempo indefinido, esto no ayuda, para nada, al desarrollo de una sociedad, por el contrario la atrasa en su progreso. El hecho de que una huelga sea declarada indefinidamente frena la productividad de la empresa, fábrica o taller y no sólo eso, sino también frena la productividad del individuo y de la sociedad en su conjunto. El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo confirma: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores", más, sin embargo, este artículo no explica cuanto tiempo debe

durar la huelga, y ésta muchas veces, podríamos decir la mayoría de las veces, se prolonga por tiempo indefinido afectando derechos de terceros y en muchas ocasiones estas huelgas terminan con la fuente laboral. Para que esto no suceda algunos especialistas en derecho laboral se han proclamado a favor de las huelgas limitadas. Es el caso del profesor Baltazar Cavazos Flores, quien opina que “las huelgas deberían limitarse a un plazo máximo de 15 días en el que los patrones y trabajadores deberán ponerse de acuerdo en cuanto al conflicto laboral, pero si no lo hicieran, las autoridades del trabajo deberán resolver para evitar males mayores”.³⁶

En el mundo de hoy ya no es aceptable que patrones y trabajadores (capital y mano de obra) estén divorciados, puesto que tanto el uno necesita del otro, el uno es indispensable para el otro, por lo que es necesario encontrar el equilibrio entre ambas partes. Aquí juegan un papel muy importante los sindicatos que son los encargados de negociar con el patrón los contratos colectivos de trabajo. En la medida en que sindicatos y patrones lleguen a un acuerdo favorable para ambas partes con respecto a los derechos laborales establecidos en dichos contratos colectivos, en esa medida la empresa, fábrica o taller estarán en ventajas de alcanzar una mejor productividad que beneficiará a todos por igual, sin necesidad de tener que llegar a un estallamiento de huelga que a nadie beneficia y si perjudica a todos.

Estas son algunas de las razones por las que se considera que las huelgas frenan la productividad en el trabajo y me pronuncio a favor de la propuesta del profesor Cavazos Flores para que las huelgas se limiten a 15 días y en caso de no ponerse de acuerdo patrones y trabajadores que las autoridades de trabajo resuelvan.

Un ejemplo a este razonamiento lo encontraremos en la apenas pasada huelga de la UNAM (si se le puede llamar huelga). Si como dice el propio Baltazar Cavazos “Una huelga en contra de las universidades es una huelga en contra de la cultura, y una huelga en contra de los servicios públicos es una huelga en contra del pueblo”.³⁷ Esta huelga que no tuvo los fundamentos jurídicos laborales, por ser una huelga de estudiantes y no de trabajadores (únicos personajes para declarar estallamientos de huelga como lo marca la ley), tuvo una duración ilimitada y prolongada por no contar en nuestro ordenamiento jurídico laboral con un límite para la terminación de las huelgas. Dicha huelga freno la productividad no sólo de la Universidad sino la del estudiante y freno el desarrollo del país. Si como veremos más adelante la capacitación y más aún la educación son factor importante en la productividad de cualquier país que quiera alcanzar su desarrollo, no veo la

³⁶ Baltazar Cavazos Flores, *Hacia un nuevo derecho laboral*, 3º ed. Ed. Trillas, México, 1997, p. 148.

³⁷ *Ibidem*.

necesidad de tener que llegar a este tipo de conflictos que sólo dañan la productividad de la sociedad y desprestigian a la misma. En este caso la Universidad Nacional Autónoma de México fue la más dañada y desprestigiada ante la mirada no sólo nacional sino también ante la mirada internacional, que no hubiera sido necesario si autoridades y huelguistas hubiesen tenido la capacidad y la voluntad social de resolver el conflicto a su tiempo.

Por todo lo expresado anteriormente se vuelve necesario de una buena vez, de cara al nuevo milenio que estamos empezando, la elaboración de una nueva Ley Federal del Trabajo que contenga las normas y lineamientos laborales acordes a la realidad social que nos espera y que estamos viviendo. Esta nueva ley en la que deben participar no sólo el Estado, los trabajadores y los patrones, sino la sociedad entera, debe ser hecha sin trabas, sin tabúes, sin favoritismos y sin olvidar nuestros valores sociales y nuestras raíces históricas. Es hora de cambiar, de mejorar y de perfeccionar, no sólo como trabajadores sino como personas, valorar lo que tenemos, hacemos y lo que somos, engrandeciendo nuestras instituciones y normas sociales, así como premiar a nuestros hombres y mujeres que pongan el nombre de nuestro país en lo más alto de la sociedad mundial.

Considero que esta nueva ley que debe estar bien formulada y fundamentada debe contener nuestros valores éticos, estéticos y morales de la sociedad; puesto que contamos con un poder ejecutivo más dispuesto a cooperar por el bien de la sociedad; una cámara de diputados y senadores más democrata, reflexiva y participativa en los problemas que dañan a la sociedad; y; organizaciones sindicales de patrones y trabajadores más preocupados por conciliar al capital con la mano de obra para una mayor y mejor productividad que beneficie a todos. Las bases están dadas, sólo es cuestión de decidimos por cambiar.

CAPITULO IV. LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO INSTRUMENTOS DE PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

Como instrumentos de productividad en el trabajo, la capacitación y el adiestramiento juegan un papel muy importante en el desarrollo individual y colectivo de la sociedad. En estos momentos, ya no basta sólo con tener trabajadores bien remunerados o poco remunerados, es necesario; inculcar en ellos la importancia que tiene la capacitación y el adiestramiento para aumentar sus remuneraciones; en el aumento de su nivel de vida y en el logro de mejores oportunidades.

Tanto la productividad como la capacitación y el adiestramiento con fines inminentemente económicos y empresariales, tienen una función social dentro de la sociedad: lograr el desarrollo pleno y equitativo de la población; ¿qué significa esto?: significa que en la medida en que la sociedad sea más productiva y que sus habitantes cuenten con mejores niveles de capacitación y adiestramiento, en esa medida estaremos en condiciones de alcanzar el pleno desarrollo; pero no sólo eso, sino que además, los beneficios que se deriven de una mejor productividad tienen que ser disfrutados por la mayoría de la población; es decir; los beneficios tienen que repartirse equitativamente.

No puede concebirse el desarrollo de la sociedad sino es en relación a una mayor productividad; a un mejoramiento de la capacitación y el adiestramiento, que se refleje en el aumento del nivel de vida de sus habitantes.

“La capacitación como elemento del desarrollo humano conlleva equidad de posibilidades en materia laboral; mejora de la productividad empresarial y del bienestar del trabajador; incremento del índice laboral y del PIB”.³⁸

A. CONCEPTO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO

De acuerdo con el diccionario de la Real Academia, se entiende por capacitación: La acción de capacitar o capacitarse, y capacitar significa: Hacer a uno apto, habilitarle para alguna cosa. Mientras que por adiestramiento se entiende: La acción y efecto de adiestrar o adiestrarse, y adiestrar significa: Hacer diestro. Instruir, enseñar. Guiar, encaminar. Como se nota no existe entre ambos conceptos gramaticales gran diferencia

³⁸ Cesar Ramírez Cavossa, Vicios y Virtudes de la capacitación, Ed. PAC, México, 1993, p. 41.

La Ley Federal del Trabajo al referirse a la capacitación y adiestramiento lo hace de manera conjunta: Artículo 153-A. “Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad...”. Lo que parece indicar que para el legislador se trata de palabras sinónimas, lo que coincide con los conceptos de la Real Academia. Sin embargo, el reglamento de la misma ley hace una distinción en cuanto a sus alcances y finalidades al establecer en su artículo 153-F. “La capacitación o adiestramiento deberán tener por objeto: I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad...” y; II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación”. El primer inciso expresa la idea de perfeccionamiento (adiestrar), el segundo, la de incremento de los conocimientos (capacitar).

Una distinción de la capacitación y el adiestramiento un tanto cómica, es la que hace el profesor Baltazar Cavazos Flores con estas palabras: “la capacitación es los consejos que le da la madre a la hija que se va a casar y que el adiestramiento es el que le da el marido”.³⁹

Por su parte Néstor de Buen Lozano dice: “Si se parte del supuesto de que etimológicamente “adiestrar” significa que la mano izquierda, menos hábil, pueda alcanzar las perfecciones de la mano derecha, en aquello que le resulta trabajoso hacer, no parecería del todo descabellado referir el adiestramiento precisamente a esa acción de mejora en la actividad normal. Un tanto como consecuencia se podría admitir que la capacitación es, por el contrario, el acto de obtener conocimientos nuevos, diferentes de los habituales, que proyecten al trabajador hacia un nivel superior, tanto en el orden jerárquico como en el provecho económico”.⁴⁰

Se hace importante dejar claro que la distinción sólo encuentra fundamento en la ley en lo que se refiere a los fines, pero no al uso que se hace de los vocablos, unidos generalmente por la “o”, conjunción disyuntiva cuya función es, precisamente, expresar que se trata de dos palabras con igual significado.

B. ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO

En la obra “Bibliografía sobre capacitación y adiestramiento en México”, publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en 1982 y seleccionada y recopilada por Alicia Richero de Pérez, se presenta en el punto número uno, el origen de la capacitación y el adiestramiento en

³⁹ Baltazar Cavazos Flores, *Hacia un nuevo derecho laboral*, 2º ed., Ed. Trillas, México, 1997, p. 133.

⁴⁰ Nestor de Buen Lozano, *El nuevo derecho mexicano sobre capacitación, adiestramiento y promoción*, Ed. Cinterfor, Montevideo Uruguay, 1979, p. 7.

México, la cual utilizo como antecedentes”.⁴¹

Las acciones de capacitación y adiestramiento, desde un punto de vista jurídico-laboral, se remontan en México a 1870 cuando el Código Civil destina un capítulo al aprendizaje, siendo 1884 la fecha en que se incluyó aunque con algunas modificaciones. A partir de entonces se reglamenta, para luego suprimirse, el “contrato de aprendizaje” (1970). En 1978 se consolida el “Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento”, como consecuencia de las reformas introducidas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a la Ley Federal del Trabajo.

La supresión del “Contrato de Aprendizaje” en 1970 marca el inicio de una etapa de investigación y análisis por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que conducirá a la elaboración del planteamiento técnico del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, promoviéndose posteriormente las reformas constitucionales y legales necesarias para su establecimiento. Una vez creado el Sistema se presentó la necesidad de estudiar la implementación del mismo, su estructuración y funcionamiento a través de cuatro niveles: 1. Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento; 2. Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por rama industrial o actividad económica; 3. Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento. Consejo Consultivo de la UCECA; 4. Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Dentro de la caracterización general de los sistemas, el Sistema Nacional corresponde a la categoría de sistemas abiertos. Las relaciones entre sus elementos varían conforme los requerimientos del medio y, por lo tanto, su estructura y funcionamiento sufren modificaciones con el tiempo, siempre en procura de un creciente estado de orden y organización.

Tales características lo convierten en un instrumento flexible, confiable, sencillo y económico que permite la participación decidida de los tres sectores (estatal, laboral y empresarial) en la planeación de acciones específicas y en la toma de decisiones, garantizando el apoyo intersectorial.

Por último cabe destacar que dado su carácter novedoso y su concepción participativa, el SNCA (Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento) tendrá que desenvolverse bajo orientaciones precisas y previsoras ya que, de seguir diversificándose y modernizándose el aparato productivo de México, las necesidades de recalificación y acomodación de los trabajadores

⁴¹ Alicia Richero de Pérez, *Bibliografía sobre capacitación y adiestramiento en México (1970 – 1982)*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1982, p. 13 y ss.

continuarán siendo crecientes, particularmente en la gran empresa. Desde otro punto de vista, el Sistema tiene también que dirigirse especialmente a capacitar recursos humanos para la mediana y pequeña industria, urgida de tales acciones. Para ello se deberán dar dos condiciones: a). Una acción suficientemente convincente y flexible por parte de UCECA (Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento) para lograr el acuerdo necesario entre los factores de la producción y; b). Habilitarse una infraestructura de capacitación capaz de satisfacer las necesidades de personal calificado y que permita que el sector patronal pueda cumplir con su obligación y el sector obrero ejerza su derecho a ser capacitado.

Los antecedentes mencionados nos indican claramente que en México desde hace un siglo se vislumbró el concepto de la capacitación como elemento de desarrollo del trabajador, paralelamente a la inquietud del saber que se da a los niveles de la educación clásica.

Como consecuencia de las reformas introducidas a la Constitución Política en 1978, la capacitación y el adiestramiento obtuvo una doble función: obligación para los empresarios y derecho para los trabajadores. Esta simbiosis permite que la actividad de la capacitación tome un auge tremendo en la década de los ochentas y los noventas y que a partir del año 2000 nos veamos obligados a corregir todos los vicios que se han venido dando como consecuencia de ese impulso rápido y acelerado del fenómeno.

En primer término, uno de los problemas básicos es el de la concientización del empresario sobre la necesidad de la capacitación, ya que por ejemplo: hay empresas que propugnan como único motivo de la capacitación el cumplimiento con la ley y evitar sanciones pecuniarias por incumplimiento; dicha actitud es poco aconsejable y debería buscarse el mecanismo para concientizar a los responsables sobre su importancia y necesidad. Por otra parte, hay empresas que sienten la necesidad de invertir en la capacitación debido al requerimiento de personal calificado para cumplir funciones muy específicas. Aquí también dejan un vacío en el resto del personal siendo que la capacitación debe poseer un carácter integral y universal para la empresa, debe realizarse a través o dentro de la propia empresa, por medio de cursos de formación o por intermedio de centros especializados y capacitadores idóneos ajenos a la institución. En segundo término, el legislador deja en manos del trabajador la decisión de capacitarse; al perfilar la capacitación y el adiestramiento como derecho de los trabajadores, de tal modo que si el trabajador no quiere capacitarse o no está dispuesto a recibir capacitación, el patrón o el empresario no podrán obligarlo.

“Es claro la intención del legislador de que no se cargue a los trabajadores, sobre la tarea

de trabajar, la de capacitarse o adiestrarse de no aceptarlo ellos de manera voluntaria. Pero es igualmente claro que no se va a ninguna parte con tales criterios. Ya es hora de que también el trabajador sea considerado como hombre con responsabilidades sociales, mayor de edad, y no un sujeto endeble, incapaz, que exige una protección enfermiza y una tutela permanente. Si es necesario, porque lo es, que en nuestro país se incremente la productividad, obligúese a los trabajadores a que se preparen y no se siga adoptando actitudes incongruentes con las dramáticas exigencias del tiempo en que vivimos".⁴²

Por otra parte la capacitación y el adiestramiento conllevan de manera intrínseca una escala de valores: "Como servicio para el trabajador, lo prepara para la vida, para el trabajo y para su proyección dentro de la empresa: como factor de desarrollo humano, afianza su personalidad a través del incremento de conocimientos; como complemento a la formación escolarizada, enseña aquello que no se aprendió ni en la escuela ni en la universidad, sino todo aquello que responde a los problemas de la vida real empresarial; consecuencia de lo anterior en un clima de mejoramiento educativo, el clima laboral igualmente se mejora y se acondiciona a la cooperación y trabajo en equipo, todo lo cual permite, a través de la obtención de resultados positivos, crear una imagen sana y limpia de la propia empresa".⁴³

C. LA CAPACITACIÓN

La capacitación podemos dividirla en dos apartados: A. Capacitación en el trabajo y, B. Capacitación para el trabajo. Ambos tipos de definiciones aunque persiguen los mismos fines (capacitar al trabajador) en sus métodos son distintas, en el primer caso se capacita al trabajador que ya cuenta con un trabajo, se le da instrucción para que desempeñe una tarea de mayor especialidad técnica, responsabilidad, o grado de eficiencia; la capacitación en el trabajo es lo que propiamente se podría denominar "capacitar", y se le da al trabajador para que ocupe un rango de mayor jerarquía o vaya a ser cambiado a otra área de la empresa que es desconocida por él. En el segundo caso, la capacitación para el trabajo, se prepara no al trabajador, sino a la persona que no tiene un trabajo, pero que en un tiempo determinado va a conseguir uno, para lo cual debe de contar con un mínimo de conocimientos, que puede adquirir mediante la educación que imparte el Estado o las instituciones privadas o, en su defecto, mediante la práctica y experiencias adquiridas

⁴² Nestor de Buen Lozano. El nuevo derecho mexicano sobre... Op. Cit., p. 16

⁴³ Cesar Ramírez Canosa. Vicios y virtudes de la... Op. Cit.. p. 43.

durante su vida dentro de la sociedad y mediante el roce o contacto con las cosas que lo rodean, fenómenos o situaciones que va aprendiendo en el diario vivir. La capacitación para el trabajo prepara a la persona, no solo para el trabajo, lo prepara para la vida, lo prepara profesionalmente, lo prepara para que pueda desenvolverse en un medio social con mejores oportunidades y en el que cada día más, se exige mayor capacidad, preparación y educación de las personas, que les permita ingresar a los nuevos sistemas de globalización y a las nuevas tecnologías que cambian día con día.

1. CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO

Como se menciona en líneas anteriores la capacitación en el trabajo es la que se da al trabajador que ya tiene un trabajo, esta capacitación puede darse dentro o fuera de la empresa según lo convengan el patrón, el trabajador o los sindicatos; el patrón o la empresa tienen la obligación de proporcionar dicha capacitación, como lo estipula la Constitución en su artículo 123, fracción XIII. “las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo...” Aquí cabe notar una cosa: la Constitución sólo menciona a las empresas como únicas obligadas a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, y que pasa con las pequeñas fabricas, talleres o patronos que tienen a su disposición a no más de 10 trabajadores, no debería obligárseles igualmente. Si queremos aumentar la productividad y mejorar los salarios de los trabajadores es preciso corregir algunas limitaciones de la Ley; es cierto que la capacitación y adiestramiento puede resultar costoso para algunos patronos, en este caso, la misma ley, debe buscar formas y mecanismos de capacitación y adiestramiento que no resulten una carga para el patrón y un estorbo para el trabajador.

A pesar de la importancia que reviste la capacitación en el aumento de la productividad, el concepto se encuentra prostituido, cambiándose la esencia de su filosofía de mejorar el trabajo humano, por una simple actividad repetitiva de cursos divorciados de la realidad, por personal que sólo busca ingresos, o por empresarios que sólo cumplen con una disposición legal.

Es evidente que existen empresas de origen extranjero que siempre han considerado de vital importancia la capacitación y le han puesto el máximo interés, consiguiendo excelentes resultados. Pero ¿Qué pasa con la mayoría de las empresas de origen nacional, sobre todo la pequeña y mediana? En ellas se dan las siguientes actitudes: a) Poca importancia para la

capacitación, debido a la falta de concientización del empresario; b) Se considera la función capacitadora como un gasto y no como una inversión; c) El crecimiento y desarrollo tecnológico va desbordando el desarrollo de su potencial humano; d) la tecnología se trata de adaptar, sin una preparación previa de los trabajadores; e) Existe poco estímulo y apoyo a la pequeña y mediana empresa en este aspecto por parte de las autoridades y; f) Lo anterior hace surgir la desconfianza en la capacitación por parte del empresario.

Ante tal panorama cabe a todos los niveles rectores de la capacitación volver los ojos a la realidad circundante, a las necesidades del país, a las crisis y su problemática y a las mutaciones y cambios permanentes y acelerados del mundo industrial, y tomar nuestra propia posición de cara a dichas realidades. Para lo cual se hace necesario: a) Desarrollar un sistema rector que facilite la implementación de la capacitación como elemento de prioridad en todos los niveles del sector productivo; b) Planear y sistematizar programas de capacitación que respondan a la realidad del momento y; c) Implementar un programa de concientización a nivel nacional y a los demás niveles, sobre la importancia de la capacitación en forma permanente.

Con respecto a los trabajadores, los mismos deben ver en la capacitación, ya no un derecho que les otorga la Ley, sino un medio por el cual puedan aumentar su productividad y desarrollo humano. La capacitación, además, de elevar la productividad del trabajador, le da la oportunidad de aspirar a mejores puestos de trabajo y por lo tanto mejores salarios dentro de la empresa. Sin embargo, aquí surge un problema, con respecto al derecho de antigüedad, ya que el trabajador más antiguo no requiere ser más capaz, sino solamente capaz y antiguo, para lograr mejores puestos. Ningún trabajo costará al patrón interesado convencer a los trabajadores de lo precario del beneficio que les puede producir su capacitación.

Por eso resulta absurdo que en un mundo en el que los jóvenes son una aplastante mayoría, la Ley beneficie a quienes ya no lo son, sólo por el hecho de su mayor antigüedad. Con ello detiene el progreso de los trabajadores nuevos, obstaculiza la productividad y en última instancia, le hace una pésima jugada a nuestro desarrollo económico. Esta es una de las razones por las cuales en muchas ocasiones el trabajador no quiere capacitarse o no exige su derecho a ser capacitado. El derecho a la antigüedad es una de las prerrogativas que la Ley debe atender en el momento en que la capacitación, el adiestramiento y la productividad vayan adquiriendo mayor importancia.

El trabajador debe estar consciente de lo importante que es estar capacitado, no sólo para el desarrollo de la empresa o del país, sino para el desarrollo de su propia persona, ya que en base

a la capacitación podrá aspirar a mejores puestos de trabajo, a mejores salarios y por mucho, a mejores niveles de vida, por eso debe exigir de los patrones su derecho a ser capacitado y la obligación de los mismos a dar capacitación.

La capacitación ya no es sólo un derecho tutelar de los trabajadores, en estos momentos reales, de incipientes avances tecnológicos, es una necesidad social en el que para alcanzar el desarrollo socioeconómico de un país, cada persona, cada individuo debe estar capacitado, no importa el área o sector en que se mueva, lo importante es tener los conocimientos suficientes para realizar su tarea; es decir, su trabajo. Lo mismo cabe para los empresarios y patrones, es importante hacerles notar que es más productivo tener trabajadores capacitados y pagarles buenos salarios, a tener muchos trabajadores y pagarles bajos salarios. Esto se puede lograr mediante campañas de capacitación y adiestramiento en el que participen tanto los trabajadores y los empresarios como el mismo gobierno.

2. CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

Ya vimos que no es lo mismo la capacitación en el trabajo, que la capacitación para el trabajo, en este último la persona no tiene un trabajo pero desea encontrar uno, para lo cual es necesario contar con un mínimo de conocimientos (en muchas ocasiones ninguno) para realizar la tarea que se le encomiende.

En este tipo de capacitación se prepara al individuo para que desempeñe un trabajo en el futuro. Esta preparación va desde la educación que imparte el Estado o las instituciones privadas (educación obligatoria, primaria y secundaria), educación media superior y educación superior en su fase terminal, hasta los diversos centros de capacitación que se han implementado en nuestro país.

Hoy en día resulta difícil encontrar un buen trabajo, debido en parte a la nueva tecnología y a la exigencia de los empresarios de contar con personal más preparado y calificado; se hace necesario levantar la vista y darnos cuenta de que es importante estar preparados y capacitados para el trabajo y para la vida. Aquí comparto la idea del maestro Baltazar Cavazos cuando manifiesta: “En nuestro país, sólo dos clases de personas no encuentran trabajo: las que lo buscan con ganas de no encontrarlo y las que no están capacitadas. Un trabajador capacitado nunca será un trabajador desocupado”.⁴⁴ Estas frases aunque retóricas, tienen algo de verdad, cuantas veces

⁴⁴ Baltazar Cavazos Flores. Hacia un nuevo derecho laboral, Op. Cit., p. 133.

hemos sido rechazados de un trabajo por no contar con la preparación requerida para el desempeño del mismo, o cuantas veces hemos desperdiciado la oportunidad de un buen trabajo por no presentarnos a la cita o por no presentar la documentación a tiempo. A estos dos aspectos se suman otros tantos más; como son: el desinterés por algún tipo de trabajo; la vulnerabilidad de algunos sindicatos en cuanto a las contrataciones; la imposibilidad o negativa de cubrir cierta jornada de trabajo; los tipos de salario que en muchas ocasiones son muy bajos; el rechazo por incapacidad física; etc., etc. Todo ello hace que la persona no trabaje o trabaje en la economía subterránea (comercio ambulante y trabajadores por cuenta propia), como se le denomina a este sector de trabajadores por no contribuir directamente a los ingresos del Estado.

Lo anterior nos hace volver la mirada hacia el sector Gobierno. El Gobierno como autoridad máxima y responsable del desarrollo humano del país, deberá reglamentar y fijar una política de capacitación integral con un perfil que responda a las necesidades del país, a la necesidad de generar riqueza, de concientizar y cambiar los valores educativos de los trabajadores.

En base a esta demanda el Gobierno de la República a través de El Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000 y dando cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, se comprometió a la ampliación y perfeccionamiento de los mecanismos que facilitan la inserción de los trabajadores en una actividad productiva y promueven el desarrollo y arraigo de una cultura de calidad y competitividad entre los factores de la producción.

En tal sentido, la participación del Gobierno estará orientada a propiciar que los trabajadores cuenten con elementos suficientes para hacer frente a los cambios previsibles en el entorno laboral y se beneficien de éstos, mediante el desarrollo de acciones tendientes a incrementar sus habilidades, su capacidad para desarrollar diversas tareas y asumir mayores niveles de responsabilidad, lo que les permitirá mejorar su productividad y sus remuneraciones.

Para ello se requiere difundir entre los agentes productivos la más amplia y pertinente información del mercado de trabajo y de los vínculos entre oferentes y demandantes de empleo, así como propiciar que el sistema de capacitación responda íntegramente a las necesidades de los trabajadores y de la planta productiva.

Paralelamente, se continuará fundamentando en los centros de trabajo el análisis permanente de los procesos de producción, para que su mejoramiento se traduzca en la generación de bienes y servicios de mayor calidad, en el incremento de la productividad y de las

remuneraciones⁴⁵.

Estas acciones contribuirán al crecimiento sostenido de la productividad del trabajo y de las remuneraciones, al mejoramiento de la competitividad de la planta productiva ya que se elevan los niveles de bienestar de la población.

Así mismo, incrementar los niveles de educación y capacitación de los trabajadores es un reto fundamental ante la necesidad de elevar en forma sostenida su eficiencia y calidad de desempeño, así como adecuar para el trabajo la base de conocimientos que adquieran las personas a través del sistema educativo y promover una cultura de la productividad, la calidad y la competitividad entre los trabajadores y empresas.

En materia de capacitación para el trabajo que está destinada a jóvenes y adultos que buscan ingresar al mercado laboral, reconvertir o actualizar sus habilidades, la Secretaría de Educación Pública (SEP) tiene a su cargo el Sistema Nacional de Educación Técnica (SNET) que ofrece desde adiestramiento sin requisitos académicos, hasta posgrados a través de una red nacional integrada por el Instituto Politécnico Nacional (IPN), el Colegio Nacional de Educación Técnica (CONALEP), los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), los Centros de Estudios Tecnológicos, Industriales y de Servicios (CETIS), y los Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (CBTIS), entre otros. Por su parte la STPS opera los programas: PROBECAT, y CIMO, que buscan mejorar la formación de los trabajadores en activo⁴⁶.

A pesar de la amplia cobertura de estas instancias de capacitación, en términos generales los sistemas de formación técnica aún no están suficientemente vinculados con el aparato productivo. La oferta de programas se estructura en principio de manera escolarizada, en función de una caracterización de puestos que no necesariamente coinciden con la demanda de trabajo. Por consiguiente, en muchos casos las personas se incorporan a cursos que no les facilitan su inserción al mercado laboral, su desarrollo en el área para la que tienen mejores aptitudes y habilidades, o bien en lo que cuentan con una relativa especialización.

Hasta hace pocos años, los trabajadores ingresaban a la fuerza laboral con un conjunto de habilidades que les eran útiles prácticamente a lo largo de toda su vida productiva; ahora se requiere de mano de obra capacitada y flexible, con un entrenamiento que no sólo se enfoque al manejo de maquinaria y herramientas, sino también a entender la tecnología, a participar en su

⁴⁵ Programa de Empleo. Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales (1995- 2000). Poder Ejecutivo Federal. STPS. Jiménez editores e impresores. México. 1998. p. 41.

⁴⁶ *Ibidem*.

funcionamiento y diseño y a desarrollar su capacidad para aprender, en forma continua, a lo largo de su vida activa.

Los conocimientos y habilidades del trabajador son un acervo de capital productivo que si bien no rinde frutos de manera inmediata, si constituye una riqueza capitalizable que le permite conservar su empleo, ser competitivo e incrementar sus oportunidades de progreso, para la empresa representa la base fundamental para impulsar su calidad y competitividad.

D. ASPECTOS JURÍDICOS DE LA CAPACITACIÓN Y EL ADIESTRAMIENTO.

Como ya vimos la regulación jurídica de la capacitación y el adiestramiento es relativamente muy joven, pues en nuestro país data de 1978, cuando fue adicionada a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la fracción XIII del apartado "A", la cual obliga a las empresas a proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento para el trabajo. Asimismo se reformó la Ley Federal del Trabajo para reglamentar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978 y entro en vigor el 1º de Mayo del mismo año.

1. REGULACIÓN JURÍDICA DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación se traduce como una obligación de las empresas y un derecho de los trabajadores. La Ley obliga a las empresas a dar capacitación a sus trabajadores y otorga al trabajador el derecho a recibirla. Es así como el artículo 153-A establece. "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

El artículo 153-B, complementa el artículo anterior. "Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En

caso de tal adhesión, quedara a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas”.

Sin embargo este binomio subjetivo de obligación para los patrones y derecho para los trabajadores, tiene muchas cuestiones por atender.

Una primera cuestión consiste en base a los alcances del derecho: ¿Es un derecho de todos los trabajadores? o ¿Es un derecho sólo de los trabajadores que laboran al servicio de una empresa?.

Si se entiende sólo al esquema del artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo el derecho corresponde a todos los trabajadores. Sin embargo, este derecho se contrapone con la fracción XIII del artículo 123 Constitucional que limita el derecho sólo a los trabajadores que laboran en una empresa, de tal manera que la obligación de proporcionar capacitación sólo corresponde a la empresa. Además, el mismo artículo convierte a la empresa en un sujeto de derechos y obligaciones, olvidando que la empresa es sólo la unidad económica donde se producen las relaciones laborales. A la empresa concurren, como elementos subjetivos, los empresarios y los trabajadores, quienes son titulares de los derechos y obligaciones respectivos, pero la empresa no es, por sí misma, un sujeto de relaciones jurídicas. El que tiene ese carácter y al que debió referirse la fracción XIII del artículo 123 es el empresario.

Otra cuestión surge al perfilar la capacitación y el adiestramiento como derecho de los trabajadores, el legislador al dejar la decisión de capacitarse en manos de los trabajadores montó todo un aparato espectacular, un hermoso edificio de múltiples pisos, sobre una precaria columna, punto único de apoyo: la buena disposición del trabajador, para aceptar ser capacitado. De tal manera que si el trabajador no acepta, no hay capacitación.

Con este derecho subjetivo de los trabajadores, cabe preguntarse: ¿No se estará en presencia de un excesivo afán tutelar de los trabajadores? y ¿Qué tan pernicioso puede resultar esto? Y ¿Qué se produce en los casos en que el legislador demuestra un celo social, favorecedor del establecimiento de derechos subjetivos sociales? A pesar de que en el mundo actual lo que debe plantearse con énfasis mayor son las responsabilidades sociales, ¿No se estará tutelando demasiado al trabajador?

En un mundo en el que vivimos con dramáticos rezagos de pobreza, con salarios paupérrimos, con exigencias sociales, con niveles de bienestar bajos, es hora de que también el trabajador sea considerado como hombre con responsabilidades sociales, mayor de edad, y no un sujeto endeble, incapaz, que exige una protección enfermiza y una tutela permanente. Si es necesario, porque lo es, que en nuestro país se incremente la productividad, obliguese a los

trabajadores a que se preparen y no se siga adoptando actitudes incongruentes.

2. EL ADIESTRAMIENTO COMO CONCEPTO NORMATIVO DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

El adiestramiento como concepto normativo de la Ley Federal del Trabajo no tiene relevancia por sí mismo, pues carece de autonomía, la Ley cuando lo menciona, lo hace en relación con la capacitación. Por lo que para la Ley la capacitación y el adiestramiento son la misma cosa. No así para la teoría, pues como ya vimos no es lo mismo la capacitación que el adiestramiento: se capacita a una persona para que adquiera nuevos conocimientos y se le adiestra para que perfeccione los conocimientos ya adquiridos.

En este orden de ideas en materia de adiestramiento la Ley tiene mucho por hacer, pues no debe enfocar en un solo concepto a la capacitación y al adiestramiento, puesto que son cosas distintas y con diferentes finalidades.

En la medida en que en nuestro país se vaya adoptando la cultura a la capacitación se tendrá que ir separando la capacitación del adiestramiento para tener reglas más claras y precisas sobre estas materias y darle mayor importancia al adiestramiento que en este momento carece de toda significación para la Ley al relacionarlo con la capacitación.

3. EL ARTICULO 123 Y LAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

En materia de capacitación y adiestramiento el artículo 123 Constitucional, establece en su fracción XIII. "Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación".

Esta fracción que se adiciono al artículo 123 Constitucional tiene mucha relevancia para el impulso de la productividad en nuestro país, así lo hizo notar el Presidente José López Portillo en la iniciativa de Ley que envió al Congreso de la Unión con fecha 4 de octubre de 1977 y en la cual se sentía la preocupación por elevar la productividad en el trabajo debido a las innovaciones tecnológicas.

En materia de capacitación y adiestramiento el artículo 123 Constitucional, establece en su fracción XIII. “Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación”.

Esta fracción que se adiciono al artículo 123 Constitucional tiene mucha relevancia para el impulso de la productividad en nuestro país, así lo hizo notar el Presidente José López Portillo en la iniciativa de Ley que envió al Congreso de la Unión con fecha 4 de octubre de 1977 y en la cual se sentía la preocupación por elevar la productividad en el trabajo debido a las innovaciones tecnológicas.

“En la exposición de motivos contenida en la iniciativa se destaca que la modificación de la tecnología es constante, por lo que nuestra economía, que carece de los medios para enfrentar a ese fenómeno, sufre las consecuencias, dada la baja productividad que de ello deriva. Por otra parte, se invoca que una adecuada formación profesional libera al trabajador del temor y de la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones técnicas, y de los vicios derivados de los hábitos incorrectos en el trabajo. Se señala además que resulta necesario legislar sobre capacitación para beneficiar a los dos elementos básicos de la producción, estableciendo al mismo tiempo una garantía social en favor de los trabajadores y un beneficio para los empresarios, al permitirles obtener mejores niveles de calidad y un aprovechamiento más adecuado de sus bienes de activo fijo”.⁴⁷

El texto definitivo fue promulgado el 30 de diciembre de 1977 y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978.

En esta iniciativa de Ley ya se notaba la importancia que se le debe dar a la productividad en el trabajo y el papel que desempeña la capacitación y adiestramiento en el aumento de la misma.

Sin embargo a poco más de dos décadas de haberse establecido la capacitación y adiestramiento como un derecho para los trabajadores y una obligación para los patrones; aún queda mucho por hacer en este rubro. Si queremos aumentar la productividad y mejorar los salarios de los trabajadores que se refleje en el bienestar social de la población; es preciso poner mayor énfasis en relación a la capacitación y adiestramiento y corregir algunas de sus deficiencias que hacen que ésta sea difícil de implantar.

⁴⁷ Nestor de Buen Lozano, El nuevo derecho mexicano sobre... Op. Cit., p. 10.

Se hace preciso en estos momentos, además de una campaña a la productividad, lanzar campañas de capacitación, en las que se concientize a la gente de la importancia y de los beneficios que trae el estar mejor capacitados, no sólo para la persona individual, sino para la sociedad en su conjunto.

CAPITULO V. ASPECTOS SOCIALES DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO

La productividad en el trabajo no sólo se refleja en bienes y servicios de mejor calidad, también se refleja en diversos aspectos que benefician al trabajador, al empresario y a la sociedad entera. En este capítulo veremos algunos aspectos sociales y económicos en los cuales la productividad en el trabajo tiene mucho que ver.

A. MEJORA LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES Y POR TANTO SU NIVEL DE VIDA

Como acabamos de mencionar la productividad en el trabajo no sólo es reflejo de mejores bienes y servicios. La productividad en el trabajo puede traducirse, así mismo, en mejores salarios para los trabajadores, para que éstos mejoren su nivel de vida y el de sus familias.

En este punto coexisten dos alternativas: ¿Qué sería mejor?; 1) Mejorar los salarios de los trabajadores para que éstos aumenten su productividad o; 2) Mejorar la productividad de la mano de obra para que los trabajadores obtengan mejores salarios. Este es un problema que tiene que resolverse en la medida en que en México se vaya adoptando una verdadera cultura a la productividad. Sin embargo, un aumento de los salarios de los trabajadores no necesariamente se traduce en un aumento a la productividad, en base en que en muchas ocasiones, dicho aumento va en relación a una mayor antigüedad del trabajador, y en este caso no se ve en que beneficie a la productividad un aumento a los salarios. Sería este otro de los aspectos en el que se debe poner atención, ya que en nuestro país se beneficia mejor al trabajador más antiguo que al más productivo. Así mismo, el aumento a los salarios no necesariamente se traduce en un aumento a la productividad, en razón de que dichos aumentos van relacionados a cambios estructurales en la economía de la empresa o del país, cambios que no siempre son a raíz de la productividad, sino que obedecen al mismo sistema estructural de la economía.

En cuanto, a los mejoramientos de los salarios a través de una mayor productividad en la mano de obra, considero que ésta es la mejor opción para mejorar el nivel de vida de los trabajadores y de la población en su conjunto. Sin embargo, aquí surge también un problema, como serán repartidos los beneficios en el caso de que se obtengan mayores niveles de productividad. Aquí es donde el “derecho” y particularmente el derecho del trabajo tiene que adoptar un papel muy importante, pues su tarea será elaborar una reglamentación adecuada, en la

cual se establezcan las formas, los mecanismos y la manera en que deban de repartirse los beneficios que se deriven de una mayor productividad. Claro que esta tarea no será fácil, ni sencilla para los legisladores, pues existen muchos intereses de por medio por parte de empresarios y sindicatos, los cuales prefieren ser ellos mismos quienes elaboren sus propios programas y planes en los cuales se establezcan los beneficios que se obtengan de una mayor productividad.

Nos queda mucho por hacer en materia de productividad y todos debemos de colaborar en el aumento de la misma. Esto es una realidad. Pero lo que si debe quedarnos claro es que un aumento en la productividad, es un aumento en los salarios y, un aumento en los salarios es un aumento en los niveles de vida de los trabajadores.

B. REDUCE LA JORNADA LABORAL Y EL TRABAJADOR TIENE MÁS TIEMPO LIBRE

La productividad en el trabajo, también puede traducirse en una reducción a la jornada laboral. ¿Qué implica esto? La productividad en el trabajo o de la mano de obra es la forma de hacer bien las cosas, no trabajando más, sino trabajando mejor, esto implica, que si el trabajador realiza bien su trabajo, mejorando su calidad y su eficiencia, podrá disponer de más tiempo libre para hacer otras cosas, entre ellas descansar o tener más tiempo para convivir con su familia. La jornada laboral que es el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para realizar su trabajo, puede reducirse, si el trabajador pone más empeño en lo que hace, es decir, se esfuerza más por hacer mejor su trabajo. Sin embargo, aquí también surge un problema en cuanto que, hay empresas que tienen muy altos niveles de producción, por lo que la productividad en el trabajo no se traduce en una reducción en la jornada laboral, sino más bien, se traduce en un aumento en la producción, debido a las exigencias del mercado que solicitan más bienes y servicios.

Además, hay que ver, de que manera puede beneficiar al trabajador una reducción en la jornada laboral y si éste esta gustoso en tenerla, pues no a todos los trabajadores les gusta estar sin hacer nada.

El tiempo en el que la persona no trabaja es lo que se conoce y los teóricos llaman “ocio” o “ociosidad”. Este tiempo, que es el tiempo en el que se supone que la persona convive con su familia, muchas de las veces se convierte en inactividad e improductivo para el individuo. Se han

hecho diversos estudios para ver que tanto puede beneficiar este tiempo a la persona y su familia y si en realidad el trabajador lo utiliza para hacer algo provechoso. Sin embargo, contrario de lo que pueda decirse o pensarse de las desventajas que resulta el no hacer nada, existe una prioridad principal, que es la de la conservación de la convivencia humana y de su expresión más acabada, la convivencia familiar, vinculo de superación social.

La productividad en el trabajo que puede traducirse en la reducción de la jornada laboral, no necesariamente el trabajador ocupa ese tiempo libre para dedicarlo a su familia, este tiempo libre también puede ocuparlo para hacer otras cosas como: estudiar, capacitarse o buscar otro trabajo que aumente su salario y por tanto su nivel de vida y el de su familia.

A su vez, también existe la dificultad de que la productividad en el trabajo no se refleje en una reducción de la jornada laboral, en base a que los empresarios prefieren aumentar la producción en vez de reducir la jornada. Por lo tanto la productividad en el trabajo no necesariamente es garantía de la reducción de la jornada laboral.

C. AUMENTA LA COMPETITIVIDAD DEL TRABAJADOR Y DE LA EMPRESA

La productividad en el trabajo se traduce, así mismo, en un aumento de la competitividad tanto del trabajador como de la empresa. Una mayor productividad en la mano de obra vuelve al trabajador más competitivo a nivel individual, le permite competir por los puestos de trabajo más remunerados y al mismo tiempo le permite tener mayor movilidad funcional en cualquier tipo de trabajo. Para la empresa una mayor y mejor productividad le permite competir en los mercados más dinámicos del mundo. En estos momentos en que la globalización económica va ganando terreno, es preciso contar con trabajadores y empresas con mejores niveles de productividad y poder competir tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

Un trabajador más productivo será un trabajador más competitivo y, un trabajador más competitivo es un trabajador con mejores oportunidades de trabajo. La productividad en el trabajo es el medio por el cual el trabajador obtiene mejores empleos, en su carta de presentación para cualquier trabajo.

D. SE OBTIENEN PRODUCTOS Y SERVICIOS DE MEJOR CALIDAD

La calidad en los productos y servicios es una norma que hoy en día se pide con mayor

exigencia en los mercados más dinámicos de la urbe. Y a esto puede contribuir mucho la productividad en el trabajo. Uno de los puntos clave de la productividad, es la obtención de mejores productos y servicios para la población, una población que ya no se conforma con tener sólo muchos productos en el mercado, ahora le interesa que esos productos y servicios sean de buena calidad que le garantice una buena utilización y no le resulte un desperdicio a su economía.

La calidad en los bienes y servicios nos lleva, así mismo, como ya se dijo, a la competitividad de las empresas que tan marcada esta en estos tiempos.

En los últimos años se ha llevado acabo en casi la mayoría de los países programas de calidad y justo a tiempo. Los países que adoptan estos programas reciben una certificación que los coloca como países productores de bienes de mejor calidad. Este programa sobre estandarización de normas de calidad que permite la competencia leal, sobre todo entre países, se esta reflejando en un Programa Internacional sobre normas de calidad que se llama Certificación ISO 9000.

ISO 9000 son las siglas de la International Organization For Standardization, conocida en el habla hispana como: la Organización Internacional de Calidad que fue fundada en Ginebra, Suiza en 1946.

Sus objetivos primarios son la elaboración de normas de calidad internacionales en los campos técnicos y no técnicos, a excepción de la ingeniería eléctrica y electrónica, que es responsabilidad de la Comisión Electrotécnica Internacional. CEI.

Las normas ISO-9000 adoptadas como normas nacionales en más de 80 países, son consideradas como base fundamental para establecer sistemas de calidad y mecanismos de valuación y certificación.

En base a esta organización internacional, en nuestro país la mayoría de las empresas se preocupan por la calidad de sus productos para competir no sólo a nivel nacional, sino a nivel internacional.

La calidad y la productividad deben ir de la mano, no basta con producir muchos productos, es necesario que dichos productos, además de su abundancia, sean de buena calidad. En estos momentos en que las exportaciones de México están creciendo y se están abriendo nuevos mercados para los productos mexicanos, nos concentremos en elaborar productos de alta calidad que nos permita competir en el exterior con otros países, y nos permita competir favorablemente con nuestros socios comerciales en el Tratado de Libre Comercio con América del Norte y en el Tratado de Libre Comercio con la Unión Europea.

La productividad en el trabajo es muy importante en este sentido, pues la misma, no sólo

eleva los salarios de los trabajadores o, reduce la jornada laboral, sino que además contribuye a crear productos de mayor calidad, al poner el trabajador su mayor empeño en la realización de un producto. Pero para obtener una mayor calidad en los productos, no basta que el trabajador ponga su mayor esfuerzo y dedicación, se hace necesario así mismo, que cuente con una adecuada capacitación que le permita desarrollar su trabajo con mayor eficacia y eficiencia y le evite desperdicios tanto de tiempo como de energías y de capital (dinero).

La calidad no se debe sólo a la productividad en el trabajo, se debe en gran parte a la tecnología adoptada para la elaboración de un producto determinado y a la producción en masa de dicho producto. Pero recordemos que las maquinas no trabajan solas, están bajo el cuidado del hombre, y es el hombre quien tiene la responsabilidad de que dichas maquinas funcionen bien para la elaboración del producto. Aquí la productividad del trabajador es importante, pues el mismo debe ser capaz de manejar dicha maquina, de controlar su mecanismo y resolver los problemas que se deriven del mismo funcionamiento. En este sentido el hombre debe estar preparado y bien capacitado para adaptarse a la nueva tecnología que cada día es más sofisticada y requiere mayor especialización para su manejo.

La calidad siempre requiere de una mayor capacitación de la fuerza laboral. Por lo que una mayor productividad en el trabajo corresponde una mayor calidad en los productos y una mejor capacitación de los trabajadores, se refleja en una mejor calidad de los productos.

Ahora bien, con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio con la Unión Europea y el Tratado de Libre Comercio con América del Norte que ya tenemos, nuestros productos deben ser de la mejor calidad para competir favorablemente en estos tratados. A esto contribuye o debe contribuir la productividad en el trabajo o la productividad del trabajador específicamente. En la medida en que se le de más importancia a la productividad en el trabajo para elaborar productos de mejor calidad, en esa medida estaremos en condiciones de competir hombro a hombro con nuestros socios comerciales.

E. COMBATE EL DESEMPLEO Y LA VAGANCIA

La productividad en el trabajo no sólo se trata a nivel económico, de empresa a empresa o de industria a industria, la misma puede tratarse a nivel social, como un beneficio a la sociedad que le ayude a mitigar el desempleo y la vagancia de los jóvenes.

¿Cómo ayudaría la productividad en el trabajo a combatir el desempleo y la vagancia?, muy

sencillo, como apuntamos en páginas anteriores, sólo hay dos clases de personas que no tienen trabajo: las que lo buscan con ganas de no encontrarlo y las que no están capacitadas. En el primer supuesto el Gobierno de la República y específicamente dentro de él la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, tienen a su cargo desde hace muchos años el Servicio Nacional del Empleo (SNE), que es un organismo encargado de colocar a las personas con las distintas empresas que solicitan trabajadores, es decir, es un enlace entre las personas que no tienen trabajo y entre las empresas que solicitan trabajadores. Por si esto fuera poco, la misma Secretaria del Trabajo y Previsión Social pone al servicio de la gente en la mayoría de los Estados de la República, Ferias Nacionales de Empleo, en las cuales las personas que no tienen trabajo y desean encontrar uno, pueden acudir directamente con las distintas empresas que solicitan trabajadores y, si cubren los requisitos requeridos por alguna empresa, podrán fácilmente conseguir un trabajo.

En el segundo supuesto la capacitación no debe ser un impedimento para que las personas no trabajen. En algunas empresas no se requiere tener capacitación alguna para desarrollar un tipo de trabajo, si bien es cierto, que en dichas empresas los trabajadores están propensos a recibir bajos salarios, también es cierto que dichos salarios pueden mejorarse en la medida en que el trabajador desempeñe mejor su trabajo, se capacite, adquiera nuevos conocimientos y desarrolle cada vez más su potencial intelectual y físico, lo cual debe traducirse en salarios más justos y más remunerados.

Además, aquí juega un papel muy importante la educación obligatoria, pues la misma debe servir de base para que el individuo cuente con los conocimientos mínimos que le permita integrarse a la planta productiva. El sistema escolarizado no debe ser ya un cúmulo de conocimientos adquiridos fuera de la realidad, es necesario que se traduzca en un enlace entre la teoría y la práctica, de tal manera que los conocimientos adquiridos en la escuela le sirvan para llevarlos a la práctica en el diario vivir de la sociedad.

La educación de los jóvenes debe servir para que éstos adquieran conocimientos innovadores, no ficticios o retrogradados, es decir, conocimientos que le permitan desarrollar su intelecto y habilidades para resolver cualquier problema que se le presente en la vida. La educación obligatoria debe ser la base para la formación intelectual del individuo.

La misma educación debe ser tal, que no se convierta en un lastre pesado para el individuo, que no sea una carga o un estorbo, la educación debe ser tal que el individuo se identifique con ella, que le resulte una satisfacción, un beneficio, un orgullo, un mecanismo para alcanzar su propio desarrollo socioeconómico y el de su familia. Aquí el Gobierno de la República y

particularmente la Secretaría de Educación Pública tienen que elaborar planes y programas de estudio que resulten un orgullo para el individuo, inculcándoles valores sociales, éticos y morales y de espíritu emprendedor, de tal manera que el individuo sienta el deseo de seguir adelante con su formación profesional.

Así mismo, el Gobierno y la SEP tienen que elaborar planes y programas de estudio que faciliten el ingreso a la educación (a cualquier nivel) a todas las personas que deseen hacerlo, otorgándoles las condiciones y medios (económicos y sociales) adecuados para que desarrollen su intelecto. De tal manera que con estas acciones se evite que el individuo no tenga oportunidad de ingresar a las filas de la delincuencia y la vagancia que tanto daño hacen a nuestra sociedad.

Hemos visto las dos caras de la moneda del desempleo, pero en que ayuda la productividad en el trabajo a evitarlo. La productividad en el trabajo es la forma directa de incrementar los salarios de los trabajadores y la carta de presentación que le permite encontrar un trabajo rápidamente. Por lo tanto si el trabajador se empeña en realizar bien su trabajo y a ponerse la camiseta de la empresa, será muy difícil que lo despidan y por el contrario será mejor retribuido en su salario, y de esa manera evitara caer en las filas de los desempleados. Pero ojo; para que el trabajador no ingrese a las filas de los desempleados, es necesario que se le retribuya adecuadamente, porque muchas veces el trabajador pone su mejor empeño en realizar bien su trabajo y este esfuerzo no es reconocido por el patrón; es cuando el trabajador decide abandonar su trabajo y dedicarse a otra cosa que le produzca más utilidades. Aquí es donde las organizaciones de trabajadores y particularmente los sindicatos de las empresas tienen que velar por los intereses de sus afiliados, exigiendo que se les retribuya en la misma proporción en que desarrollan su trabajo. En su defecto la Ley Federal del Trabajo tiene que elaborar los mecanismos que señalen la forma en que serán distribuidos los beneficios que se deriven de una mayor productividad.

Acabamos de ver sólo algunos de los aspectos sociales que se pueden derivar de una adecuada productividad en el trabajo, claro que existen más, mucho más, pero aún en este trabajo nos quedaríamos cortos para enumerarlos todos. Lo que sí debe quedar claro, es que la productividad en el trabajo es la forma para salir del subdesarrollo, para salir adelante, para alcanzar el desarrollo social y económico, el cual debe traducirse en beneficio compartido para todos los que habitamos este país y para los que formamos parte de la humanidad.

El desarrollo, que parece a veces, inalcanzable para nuestro país, podemos lograrlo gracias a la productividad en el trabajo.

CONCLUSIONES

1. El estudio de la sociedad nos muestra que formamos parte de un conjunto de individuos localizables en un lugar determinado y compartiendo una cultura común. Por lo tanto como partes integrantes de ese conjunto de individuos (sociedad) debemos contribuir al desarrollo de la misma, poniendo nuestro mejor empeño en superarnos y ayudar a superarse a los demás. La sociedad que muestre mayor interés en ayudar a los demás miembros será la sociedad que se desarrolle más rápidamente.

2. El desarrollo socioeconómico de México durante las últimas cinco décadas nos enseña que no podemos atenernos a lo que hagan o dejen de hacer nuestros gobernantes, debemos buscar nuestro desarrollo con nuestros propios medios o con los medios que nos proporcione la sociedad. Una crisis económica afecta más a quien menos tiene.

3. La sociología del trabajo es una ciencia dependiente de la sociología general, la misma busca dulcificar las actividades del trabajo, es decir; hacerlo menos duro. En la medida en que se muestre mayor interés por esta nueva ciencia, en esa medida estaremos hablando de un Derecho del Trabajo más justo y más social.

4. En cuanto a la productividad se nota que en México hay muy poco interés respecto de la misma, por lo que se deben lanzar nuevas “campañas a la productividad” que muestren la gran importancia que tiene en el aumento del nivel de vida de la población. Parece que en nuestro país apenas empezamos a darnos cuenta la importancia que tiene la productividad en el desarrollo de la sociedad.

5. La productividad en el trabajo es el medio adecuado para que el trabajador obtenga mayores remuneraciones y mejore su nivel de vida, por lo que debe contar con mejores niveles de capacitación o adiestramiento que le permitan aumentar su productividad en el trabajo.

6. La capacitación y el adiestramiento deben verse ya no como una obligación de los patrones y un derecho de los trabajadores de carácter económico, sino como una exigencia social en la que la mayoría de la población debe estar capacitada o adiestrada para alcanzar los fines de la sociedad que no son otros más que el desarrollo socioeconómico.

7. Más que campañas a la productividad lo que se requiere en México son campañas a la capacitación y al adiestramiento en las que se concientice a la gente de las ventajas que trae el estar mejor capacitados o adiestrados para el aumento de su nivel de vida.

8. Se hace necesario un orden jurídico laboral que reglamente la carga de responsabilidad,

obligaciones y derechos de trabajadores y patrones que intervienen en el proceso productivo, así como una justa distribución de los beneficios que se obtengan de una mayor productividad en el trabajo. Por lo que es hora de reformar la Ley Federal del Trabajo en beneficio de una mayor productividad del trabajador.

9. La productividad en el trabajo garantiza la solución de diversos problemas sociales como son: el desempleo, la delincuencia y la vagancia. Estos problemas podrán resolverse en la medida en que en nuestro país se elaboren campañas a la capacitación, que inciten a la gente a estar mejor preparados para que encuentren un buen trabajo o conserven el que tienen. De tal manera que con esta acción se evite que los jóvenes estén desempleados o se integren a las filas de la delincuencia y la vagancia. Así mismo, al contar los jóvenes con un buen trabajo y buenos salarios no tengan la oportunidad, ni de pensar siquiera, en convertirse en delincuentes o vagos.

10. La productividad en el trabajo nos ofrece en este momento la oportunidad de desarrollarnos, tanto en lo social como en lo económico, lograr mejores niveles de vida, individual y colectivamente. La productividad en el trabajo que ha dado buenos resultados en los países donde se ha implantado en el bienestar de sus habitantes, es el instrumento para que en México salgamos del subdesarrollo en el que estamos metidos, esto desde luego; contando con la participación del Gobierno en cuanto a tributaciones, tasas de interés, reglamentación, ect., es decir; su buena disposición para lograr mejores niveles de productividad y alcanzar el desarrollo que se convierta en beneficio compartido para todos los que habitamos este país.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- AGRAMANTE, Roberto, Principios de sociología, Ed. Porrúa, México, 1965.
- 2.- AMAYA SERRANO, Mariano, Sociología general, Ed. McGRAN-HILL de México, México, 1986.
- 3.- ASOCIACIÓN MEXICANA DE SOCIOLOGÍA, Sociología del trabajo y del ocio, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, Universidad del Estado de México, México, 1962.
- 4.- BARAJAS MONTES de OCA, Santiago, Aportaciones jurídicas a la Sociología del trabajo, Ed. Porrúa, México, 1984.
- 5.- CALVA, José Luis, Problemas macroeconómicos de México: diagnósticos y alternativas, Tomo II, Ed. Juan Pablos, México, 1995.
- 6.- CARDENAS, Enrique, La política económica en México (1950-1994), El colegio de México, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1996.
- 7.- CAVAZOS FLORES, Baltazar, Hacia un nuevo derecho laboral, 2º ed., Ed. Trillas, México, 1997.
- 8.- CHINOY, Ely, La sociedad, una introducción a la Sociología, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1966.
- 9.- DAVALOS, José, Tópicos laborales, Ed. Porrúa, México, 1992.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Nestor, El nuevo derecho mexicano sobre capacitación, adiestramiento y promoción, Ed. Cinterfor, Montevideo, Uruguay, 1979.
- 11.- EL FORO (Organo de la Barra Mexicana Colegio de Abogados), La flexibilidad de las normas y los vicios de la cultura, Octava Epoca, Tomo III, No. 2, México, 1990.
- 12.- ENCICLOPEDIA UNIVERSAL ILUSTRADA (Europeo-Americana), Tomo LXIII, Ed. Espasa-Calpe, Madrid, Barcelona, España, 1928.
- 13.- FRIEDMAN, Georges, Tratado de Sociología del trabajo, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1978.
- 14.- GOMEZJARA, Francisco A., Sociología, Ed. Porrúa, México, 1991.
- 15.- GUENNADI V., Osipov, Sociología, problemas teóricos y metodológicos, 2º ed., Ed. Nuestro Tiempo, México, 1975.
- 16.- GUILLÉN ROMO, Hector, Orígenes de la crisis en México, Ed. Era, México, 1984.
- 17.- GUILLÉN ROMO; Hector, La contrarrevolución neoliberal en México, Ed. Era, México, 1997.