



Memorias del Undécimo Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo

Arturo Alcalde Justiniani
Carlos de Buen Unna
Néstor de Buen Lozano
Octavio Bueno Magano
Federico Durán López
Wagner D. Giglio
Nuria González Martín
Elba Esther Gordillo M.
Jean Claude Javillier

Patricia Kurczyn Villalobos
Guillermo López Guerra
Cristina Mangarelli
Antonio Ojeda Avilés
Humberto A. Podetti
Carlos Alberto Puig H.

Coordinador:
Néstor de Buen Lozano

INSTITUTO
DE ESTUDIOS
EDUCATIVOS
Y SINDICALES
DE AMÉRICA

IEESA • CEA • SNTE



Academia Iberoamericana
de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social

c. única solução viável: reformulação das atividades
(novas funções, serviços, educação, técnicas, fiscalização, estatísticas, assessorias, lazer, turismo etc.)

2. Sindicato deverá intensificar:

- a. treinamento e instrução
- b. reciclagem permanente
- c. cooperação com autoridades e empregadores

3. Superação tomará bastante tempo (gerações), na melhor das hipóteses

D. Desagregação (diminuição do quadro de associados):

- 1. A luta histórica contra empregador não fará sentido
- 2. Agregar desempregados será economicamente inviável
- 3. Risco de desaparecimento
- 4. Como só a união faz a força, e o homem vive em sociedade:
 - a. deverá assumir atividade política, como na França, ou
 - b. transformar-se em partido político, como na Inglaterra (e Brasil?)

Salario y productividad

Carlos Alberto Puig Hernández

SALARIO Y PRODUCTIVIDAD

De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, la palabra «productividad» quiere decir «calidad de productivo» y el calificativo «productivo», significa «que tiene virtud de producir»; a su vez, el verbo «producir», que proviene del latín *producere*, en una de sus acepciones indica «fabricar, elaborar cosas útiles», por lo cual, en su acepción gramatical, el concepto de «productividad» significaría *la cualidad de la persona que tiene la virtud de fabricar y elaborar cosas útiles*.

Néstor de Buen ha señalado que la productividad, la calidad y la competitividad, son finalidades evidentes del mercado y que por ello:

«(...) No debe extrañar por ejemplo que en el Acuerdo de Cooperación Laboral complementario del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, celebrado entre México, Canadá y los Estados Unidos de Norteamérica y firmado por los tres países, el 14 de septiembre de 1993, se ignore a la seguridad social, inclusive en la relación de los principios laborales enunciados en el Anexo 1. En cambio están presentes: la productividad, la calidad y la competitividad, claros objetivos del mercado.» (De Buen Lozano, Néstor: «La seguridad social y los derechos humanos»; Revista Laboral N° 68, Mayo de 1998, pp. 53-60.)

El salario, conforme a lo dispuesto en los artículos 82, 83 y 84 de la Ley Federal del Trabajo, es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo; puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera; y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Justo López Basanta señala que: «Se ha hecho usual en los autores la designación de lo que se paga por el trabajo subordinado con los términos 'salario', 'remuneración' o 'retribución', tratados como sinónimos. Ciertamente las expresiones 'remuneración' y 'retribución' pueden aplicarse, también, a lo que se paga por trabajos o servicios autónomos o independientes, pero cuando los autores de derecho del trabajo las usan queda tácito que se refieren a remuneraciones o retribuciones del trabajo subordinado. Estrictamente la denominación más específica, respecto al trabajo subordinado, es la de 'salario', por que no es usual aplicarla a lo que se paga por los servicios de trabajadores autónomos o independientes (por ejemplo, a los 'honorarios' de los profesionales que actúan como tales, vale decir, que ejercen independientemente su profesión).» («El Salario» en Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Coordinadores Néstor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela; 1ª edición, 1997, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-Universidad Nacional Autónoma de México, p.445).

La productividad es un concepto de reciente incorporación al Derecho del Trabajo y es importante destacar que el Apartado A del Artículo 123 de nuestra Constitución Política Federal, no lo menciona en ninguna de sus treinta y un fracciones; incluso la propia Carta Magna, no lo incluye en ninguno de ciento treinta y cinco de sus artículos y sólo lo emplea en el párrafo sexto de su artículo 25, en que al hablar de la rectoría del desarrollo nacional a cargo del Estado, señala:

«Bajo criterios de equidad social y productividad se apoyará e impulsará a las empresas de los sectores social y privado de la economía, sujetándolos a las modalidades que dicte el interés público y al uso, en beneficio general, de los recursos productivos, cuidando su conservación y el medio ambiente.»

Nuestra primera Ley Federal del Trabajo, en vigor a partir del 18 de agosto de 1931, no incluyó este concepto en su articulado durante sus más de 38 años de vigencia.

La segunda Ley Federal del Trabajo, cuyas disposiciones sustantivas están vigentes desde el primero de mayo de 1970, tampoco contempló en su origen este

concepto, si no que maneja el calificativo «productividad» en tres de sus artículos incluidos en el Capítulo III Bis, denominado «De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores», el cual forma parte del Título Cuarto de nuestra Ley Laboral intitulado «Derecho y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones» y que fue adicionado junto con los artículos que lo integran mediante publicación en el «Diario Oficial» de la Federación del 28 de abril de 1978.

Los preceptos en que se menciona el concepto de productividad, a la letra dicen:

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 Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

IV. Incrementar la productividad; y, V.

Artículo 153-K. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos Comités tendrán facultades para:

V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y, VI.

Sin embargo, como podemos advertir de la lectura tanto del párrafo sexto del artículo 25 Constitucional como de los preceptos citados de la Ley Federal del

Trabajo, no se define el concepto respectivo ni se precisa cómo deba instrumentarse en la práctica cotidiana de las relaciones laborales entre trabajadores y patrones.

En la práctica, la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido jurisprudencia por contradicción de tesis, considerando que el incumplimiento de la obligación patronal u obrera en materia de capacitación o adiestramiento, puede llegar a constituir una causal rescisoria de la relación o contrato de trabajo análoga a la de falta de probidad y honradez, en los siguientes términos:

«Octava Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 76, Abril de 1994

Tesis: 4a./J. 9/94

Página: 19

CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES. SU INCUMPLIMIENTO POR PARTE DEL PATRON, DA LUGAR A EJERCER LAS ACCIONES LEGALES O CONTRACTUALES, QUE DERIVEN DE TAL OBLIGACION. El derecho de los trabajadores a la capacitación o adiestramiento, elevado a rango constitucional, se inspira en principios de interés social, y por su trascendencia para elevar el nivel de vida del trabajador y la productividad de un centro de trabajo, está tutelado por la ley. La omisión del cumplimiento oportuno de obligaciones en materia de capacitación o adiestramiento por parte del patrón, o del trabajador a recibirlo da lugar a la procedencia de la imposición de las sanciones al empleador establecidas por la Ley Federal del Trabajo, así como a que el trabajador inicialmente, pueda ejercer las acciones que deriven de tal obligación, conforme a la ley o a lo convenido contractualmente, pero no se constituye indefectiblemente y de inmediato en causal de rescisión de la relación laboral, ya que esa situación no se encuentra expresamente prevista en ninguna de las fracciones de

los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, de estar aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes y programas sobre la capacitación y a pesar de que dicha Secretaría haya tomado las medidas pertinentes conforme al artículo 153-S, la omisión del empleador para proporcionarla o la negativa del trabajador a recibirla, en forma repetitiva, puede constituirse en una causal rescisoria análoga a la de falta de probidad y honradez, cuando tal incumplimiento negligente y reiterativamente sistemático, entrañe un proceder con mengua de rectitud de ánimo, revistiendo tal gravedad, que traiga como consecuencia la imposibilidad de continuar con la relación laboral, que sería el factor determinante para considerar la procedencia de darla por concluida.

Contradicción de tesis 51/92. Entre el Tercer Tribunal Colegiado del Segundo Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Segundo Circuito. 28 de febrero de 1994. Cinco votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Hugo Hernández Ojeda.

Tesis de Jurisprudencia 9/94. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del catorce de marzo de mil novecientos noventa y cuatro, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Juan Díaz Romero, Carlos García Vázquez, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.»

Por su parte, el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito, sostiene como tesis que las cantidades que se entregan al trabajador por concepto de premios, entre otros, de productividad, son integrantes del salario:

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: V, Abril de 1997

Tesis: XXI.2o.12 L

Página: 285

SALARIO, PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN. De una sana interpretación del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, así como cualquier otra prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, debiéndose entender por esto último que sea percibida en forma ordinaria y permanente, de tal manera que si el empleado acreditó que percibía, además del salario ordinario, también en forma periódica y permanente, cantidades por concepto de premios de responsabilidad, puntualidad, asistencia y productividad, debe concluirse que tales percepciones son integrantes del salario.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 83/97. Empresa Control y Aplicaciones Mexicana, S.A. de C.V. 11 de marzo de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Raúl Juárez Herrera. Secretaria: Griselda Guadalupe Sánchez Guzmán.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo VIII-Diciembre, tesis V.1o.14 L, página 299, de rubro: «SALARIO. CASO EN QUE EL INCENTIVO POR EFICACIA Y PRODUCTIVIDAD LO INTEGRA.»

La misma interpretación sostuvo el Primer Tribunal Colegiado del Quinto Circuito:

Octava Epoca
 Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación
 Tomo: VIII-Diciembre
 Página: 299

SALARIO. CASO EN QUE EL INCENTIVO POR EFICACIA Y PRODUCTIVIDAD LO INTEGRA. Del análisis del artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que es irrelevante el nombre que se le dé a una prestación para

determinar si forma o no parte del salario. Lo que realmente importa es que se entregue al actor por su trabajo. Además, que dicha prestación sea periódica, porque una de carácter ocasional no puede crear obligación al patrón. Así las cosas, al haberse acreditado que la cantidad adicional que se entregó al actor fue por su trabajo y que ésta tiene el carácter de periódica, es de concluirse que sí integra parte de su salario y, por ello, la Junta responsable obró incorrectamente al no considerarlo así.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 27/91. Jaime Díaz Santana. 8 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Hugo Ricardo Ramos Carreón. Secretario: Humberto Bernal Escalante.

El criterio anterior constituye tesis de jurisprudencia por contradicción establecida por la Segunda Sala de la Corte, al interpretar el Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social:

Novena Epoca
 Instancia: Segunda Sala
 Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta
 Tomo: II, Noviembre de 1995
 Tesis: 2a./J. 63/95
 Página: 278

SEGURO SOCIAL EL PREMIO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD PREVISTO EN LOS ARTICULOS 91 Y 93 DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE ESE ORGANISMO, DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRADORA DEL SALARIO. Es de estimarse que los estímulos de asistencia y puntualidad establecidos en los artículos 91 y 93 del Reglamento Interior de Trabajo que rige las relaciones laborales entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y sus trabajadores, sí es un concepto integrador del salario que debe servir de base para cuantificar la indemnización que dicho organismo debe

pagar a los trabajadores reajustados a que alude la cláusula 53 del contrato colectivo de trabajo, dado que conforme a lo dispuesto en las diversas 1 y 93 «el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por sueldo, gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie o cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo en términos de este contrato», e indudablemente al gozar el estímulo referido de la naturaleza de constituir una prestación que se entrega al trabajador a cambio de su trabajo, toda vez que el mismo, tiene como finalidad incentivar con la puntualidad y asiduidad del trabajador su productividad laboral, se constituye en una ventaja económica en favor del trabajador que en términos de la cláusula 93 debe ser considerada como integradora del salario. Sin que sea obstáculo para la anterior consideración el hecho de que el estímulo de asistencia y puntualidad cuente con la característica de variabilidad, toda vez que este rasgo distintivo no es impedimento para considerarlo como parte integrante del salario, tal y como se desprende de la lectura de la cláusula 93 del contrato colectivo de trabajo.

Contradicción de tesis 16/95. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Cuarto Circuito. 22 de septiembre de 1995. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: Rocío Balderas Fernández.

Tesis de Jurisprudencia 63/95. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintidós de septiembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los ministros: presidente Juan Díaz Romero, Sergio Salvador Aguirre Anguiano, Mariano Azuela Güitrón, Genaro David Góngora Pimentel y Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicada en el Diario Oficial de la Federación el miércoles 29 de diciembre de 1976, establece que:

«ARTICULO 35.- A la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

II.- Promover el empleo en el medio rural, así como establecer programas y acciones que tiendan a fomentar la productividad y la rentabilidad de las actividades económicas rurales;

ARTICULO 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

V.- Promover el incremento de la productividad del trabajo;

VI.- Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;»

En ejercicio de esas facultades la Secretaría del Trabajo y Previsión Social preparo su PROGRAMA DE EMPLEO, CAPACITACION Y DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES 1995-2000 DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL, en el que tratar el tema de las remuneraciones en la situación del mercado laboral, contiene un apartado sobre :

«(...)

3.4.3. Productividad del trabajo.

Como se mencionó anteriormente el poder adquisitivo de los trabajadores guarda una estrecha relación con la productividad laboral. En la industria manufacturera -que es para la que se dispone de más datos- las cifras de la Encuesta Industrial Mensual del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) muestran un crecimiento sostenido del producto por hora hombre trabajada entre 1987 y 1994, (Esta es una medida parcial de la productividad que indica la eficiencia con la que el trabajo se utiliza en la producción) seguido muy de cerca por la evolución de las remuneraciones tota-

les, que comprenden los sueldos de los empleados, los salarios de los obreros y las prestaciones.

La información a nivel sectorial sugiere que la relación entre el crecimiento del producto por hora-hombre y las remuneraciones es más alta en industrias donde hay trabajadores con relativamente mayor calificación.

Por ejemplo, la industria química, derivados del petróleo, caucho y plástico, que es una actividad con relativamente altos requerimientos de especialización y capacitación continua de la fuerza laboral, presenta las remuneraciones más altas que registra la Encuesta Industrial Mensual del INEGI, mientras que la industria de la madera, que es más tradicional, registra las más bajas. (pp. 32-34).>

Por lo cual en dicho programa se propone como una política laboral para el periodo 1995-200 el:

«Fortalecimiento de la capacitación e impulso a la productividad del trabajo.

Una de las atribuciones de la STPS es promover y vigilar el cumplimiento de la obligación patronal de proveer capacitación a los trabajadores. El artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo establece, para las empresas, el requisito de constituir comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integradas paritariamente por representantes de los trabajadores y de los patrones, así como de elaborar y registrar los planes y programas de capacitación que en ellas se definan. Sin embargo existen obstáculos tanto de índole económica como de conocimientos sobre metodologías y organización del proceso, que impiden a buena parte de las empresas beneficiarse de las ventajas que representa tener trabajadores capacitados.

(...)

Por otra parte, entre los factores que determinan el bajo crecimiento de la productividad, destacan la ausencia sistemática de estímulos a su incremento, una concepción de los procesos productivos desvinculada de los concep-

tos de calidad y competitividad, además de la insuficiencia de la capacitación, tanto de empresarios como de trabajadores, en amplios segmentos de empresas.

Asimismo, antela necesidad imperiosa de que exista una mejor vinculación entre los centros educativos y la planta productiva nacional, la STPS y la SEP desarrollan, con el concurso de los sectores productivos, los sistemas de normalización y de certificación de competencias laborales que posibilitarán tener una clara definición del perfil de habilidades y destrezas de los trabajadores. Estos sistemas permitirán que los trabajadores, en forma análoga al sistema escolarizado, puedan contar con un certificado de conocimientos y habilidades, independientemente de la manera en que los hayan adquirido.

4.3.1. Antecedentes

(...) promover una cultura de la productividad, la calidad y la competitividad entre trabajadores y empresas, (pp.52-53).

(...)

Ante la apertura comercial y la globalización, las empresas requieren altos niveles de competitividad y de productividad, para ser capaces de responder a la dinámica de los mercados internacionales, al progreso técnico, a los avances en la informática y en las comunicaciones y a los cambios en el marco regulatorio. Esto implica el abandono paulatino del modelo tradicional de empresa, que respondía a la producción en masa y a un entorno tecnológico y de mercado estable, en donde el proceso productivo se llevaba a cabo a través de una organización relativamente compleja, con tareas simples que requerían periodos cortos de aprendizaje, por lo que podían ser realizadas prácticamente por cualquier trabajador, independientemente de su formación.

En contraste las empresas más competitivas se basan ahora en una estructura simplificada, con empleos más complejos que requieren polivalencia funcio-

nal, mayores niveles de capacitación, organización integrada del trabajo y sistemas de remuneración que estimulen la productividad. (pp. 55-56)

(...)

4.3.3. Líneas de acción

(...)

Para promover el establecimiento de sistemas de incentivos a la productividad en las empresas:

- Se continuará con la formación de recursos humanos especializados en materia de productividad al interior de los organismos intermedios de los sectores, con el fin de que se genere un efecto multiplicador en ramas y centros de trabajo.
- Se proporcionarán servicios de asistencia técnica a las empresas para que formulen y apliquen convenios e incentivos de productividad.
- Se analizarán modalidades de este tipo de incentivos que han sido utilizadas exitosamente en otros países y en empresas nacionales, y se difundirán esos casos como referencia entre la planta productiva.
- Se integrará y mantendrá actualizado un banco de información especializada sobre productividad y calidad, al que tengan acceso los sectores productivos.» (pp. 64-65).

En agosto de 1996, la misma dependencia del Poder Ejecutivo Federal concertó con las cúpulas sectoriales de trabajadores y patrones el documento que se denominó «PRINCIPIOS DE LA NUEVA CULTURA LABORAL», en el que se menciona:

«(...)

I. OBJETIVOS CENTRALES.

1. Fomentar en todos los centros de trabajo, entre trabajadores y empresarios, la revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores y sus familias y como elemento fundamental en la empresa para alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad.

2. Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos que promuevan un equilibrio armónico entre los factores de la producción, fomenten el desarrollo de la productividad y la competitividad y premien el esfuerzo individual y de grupo al interior de la empresa. El trabajo que posibilita la superación personal es garantía de paz social.

(...)

II. Principios básicos

1. La buena fe y la lealtad entre las partes son principios indispensables para el buen desarrollo de las relaciones laborales. (...)

(...)

3. La determinación de generar una nueva cultura nacional de productividad y calidad, que coadyuve a la preservación y fomento de las fuentes de empleo, en un marco de justicia e equidad social.

(...)

5. El empresario ha de contar con el mejor desempeño de sus trabajadores, lo que permitirá elevar la productividad y competitividad, y con ello obtener un valor agregado que redunde en beneficio de la propia empresa, de los trabajadores y de la sociedad.»

Es importante hacer notar que en la Ley de Premios, Estímulos y Recompensas Civiles, publicada en el Diario Oficial de la Federación el miércoles 31 de diciembre de 1975, se establece:

«ARTICULO 73.- El Premio Nacional de Trabajo se conferirá a las personas que por su capacidad organizativa o por su eficiente y entusiasta entrega a su cotidiana labor, mejoren la productividad en el área a que estén adscritos y sean ejemplo estimulante para los demás trabajadores.

ARTICULO 74.- El premio se tramitará en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Consejo de Premiación, que será integrado por el titular de la citada Secretaría como Presidente y por sendos representantes de las Secretarías de Gobernación, de la Reforma Agraria, del Centro Nacional de la Productividad y representantes de centrales obreras y campesinas nacionales a las que se invite.»

También conviene destacar que en el Reglamento de Estímulos Sociales y Económicos de la Policía Judicial Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el viernes 26 de marzo de 1993, el cual tiene por objeto, en términos de su artículo 1º: «...promover la participación, la productividad e iniciativa, así como reconocer el valor, lealtad y honestidad del personal de la Policía Judicial Federal, mediante el otorgamiento de estímulos sociales y económicos que propicien satisfacción en el empleo y que tiendan a fortalecer la carrera de Policía Judicial Federal.», se entiende por estímulos económicos «...Estímulos económicos: al incentivo mensual o al estímulo extraordinario que se otorga a los miembros de esa corporación, como reconocimiento a su participación, productividad, iniciativa, valor, lealtad y honestidad en el desempeño de sus funciones», y en términos de su artículo 3º e igual contenido

presenta el Reglamento de Estímulos Sociales y Económicos del Ministerio Público Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el lunes 17 de mayo de 1993.

También el Reglamento de Reclusorios y Centros de Readaptación Social del Distrito Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el martes 20 de febrero de 1990, dispone el establecimiento de un sistema de estímulos para la productividad en el trabajo:

«ART. 22.- El Departamento del Distrito Federal, a través de la Dirección General de Reclusorios y Centros de Readaptación Social, organizará un sistema de estímulos e incentivos en beneficio de los internos, estudiará y aplicará en los reclusorios, programas que permitan valorar las conductas y evaluar esfuerzo, calidad y productividad en el trabajo y cooperación en las actividades educativas, culturales, deportivas y de recreación que realicen los reclusos.»

A su vez la Ley General de Población, publicada en el Diario Oficial de la Federación el lunes 7 de enero de 1974, ordena en su ARTICULO 144, que «Los ingresos que la Federación obtenga efectivamente de multas por infracción a esta Ley, se destinarán a la formación de fondos para el otorgamiento de estímulos y recompensas por productividad y cumplimiento del personal que realice las funciones de servicios migratorios.»

Y así el Estatuto Orgánico del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, la Ley que crea la Universidad Autónoma de Chapingo, el Reglamento de la Ley de Estímulo y Fomento al Deporte, La Ley Orgánica y el Reglamento de la Administración Pública del Distrito Federal, el Reglamento Interior de la Contaduría Mayor de Hacienda de la Asamblea de Representantes del Distrito Federal, el Estatuto Orgánico del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, la Ley Federal de Entidades Paraestatales y muchas otros cuerpos de disposiciones legales y reglamentarias mencionan a la productividad, proponen su elevación y autorizan incentivos.

En la GUIA TECNICA Nº 2, editada por la DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD, SUBSECRETARIA «B», SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, titulada «ASPECTOS BASICOS DE PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD.», se menciona que:

«En el marco de la competencia nacional e internacional se observa la tendencia hacia el establecimiento de estrategias de mejoramiento basadas en la productividad y la calidad.

Hablar de productividad, calidad y competitividad no es algo nuevo, sin embargo, relacionar estos conceptos a la luz de las tendencias internacionales que inciden constante y directamente en la economía de nuestro país, conlleva a observar las cosas desde diferentes ángulos. Esta visión no implica considerar a la empresa y trabajadores en contextos diferentes, sino ambos en el mismo contexto, con la misma problemática e influenciados por el entorno que en ocasiones no es favorable, pero que representa una enorme oportunidad de sumar esfuerzos entre trabajadores, empresarios y autoridades, con el propósito de establecer estrategias que permitan al personal de las organizaciones trabajar con calidad, a efecto de elevar la productividad en todos los procesos y, con ello, impulsar al centro de trabajo hacia la competitividad, con el consecuente beneficio para todos los que laboran en la unidad de negocio.

(...)

Las definiciones de productividad se pueden agrupar en dos grandes grupos:

- Estática: Es hacer más con los mismos recursos de la organización o hacer lo mismo con menos recursos.
- Dinámica: Es el mejoramiento continuo del trabajo; no es hacer más, sino hacer las cosas cada vez mejor.

La definición dinámica conlleva el desarrollo de multihabilidades en el personal y crea caminos formales para que el trabajador pueda hacer mejor su trabajo, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y los avances tecnológicos, en la actividad económica y en los frutos generados de la misma.

Por lo tanto, la productividad no puede considerarse como una medida de la producción ni de la cantidad que se ha fabricado, debe entenderse como:

El aprovechamiento inteligente de los recursos disponibles para producir un bien o un servicio determinado, a través de un proceso ordenado y sistemático de trabajo.

FACTORES DE LA PRODUCTIVIDAD.

Se plantea el aprovechamiento inteligente de los recursos, pues se consideran todos los factores que al interrelacionarse generan la productividad, éstos son.

Relaciones laborales
 Inversión productiva
 Materia prima
 Motivación
 Capacitación
 Dirección
 Tecnología, investigación y desarrollo.»

Por otra parte, en la GUIA TECNICA Nº 4, también editada por la DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD, SUBSECRETARIA «B», SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, titulada «TECNICAS E INSTRUMENTOS DE MEDICION DE LA PRODUCTIVIDAD Y LA CALIDAD.», se hace referencia a los:

MÉTODOS DE MEDICIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD.

El uso de métodos de medición de la productividad permite a las organizaciones tener un mayor conocimiento del comportamiento de los procesos de producción, de tal modo que los métodos permiten representar de forma numérica los diferentes elementos que participan en el proceso y su interrelación, mostrando como resultado la variación en los niveles de productividad.

Así, los métodos son modelos matemáticos que siguen ciertos principios para su aplicación, lo anterior con base en las características que sobresalen en la formulación del mismo; asimismo, la información con que se cuenta permite la elección del método a aplicar, ya que existe una gran variedad de ellos.

Medición de la productividad a través del insumo laboral.*

* Tsujimura, Kotaro: *The Measurement of Productivity*. Organización Asiática de Productividad, septiembre de 1963, p. 56.

A) Objetivo

Determinar la participación del insumo laboral (fuerza de trabajo), a partir de su interrelación con el producto generado,

B) Descripción

En este método el elemento fundamental es el trabajo del hombre, determinando con ello la interrelación de la mano de obra global o parcial con el producto. Para este caso el producto, dividido por la cantidad de trabajo, muestra la cantidad de productividad.

Procedimiento de cálculo

1. Identificar el producto o productos.
2. Identificar el volumen de producción total.
3. Determinar el periodo de estudio.

4. Identificar las horas hombre totales (número de trabajadores X jornada de trabajo X periodo).

- Productividad laboral
Total producido entre el Total de horas-hombre involucradas.
- Unidades físicas de trabajo
Total de horas-hombre involucradas entre el Total producido.
- Productividad por departamento inmediato
Total producido entre las Horas del departamento inmediato.
- Productividad por departamento intermedio
Total producido entre las Horas del departamento intermedio.

EJEMPLO

Una compañía acerera para producir 1000 toneladas en lingotes de acero en un mes, requiere de 1710 horas de trabajo del departamento de fundición (departamento inmediato) y 4320 horas para el departamento de vaciado y moldeado (departamento intermedio), totalizando 6030 horas de insumo laboral en términos de horas reales de trabajo, obteniendo los siguientes resultados:

Producto: lingotes de acero
 Volumen de producción: 1000 toneladas
 Periodo de estudio: un mes
 Horas de trabajo: depto. inmediato 1710 horas
 depto. intermedio 4320 horas
 total 6030 horas

Sustituyendo los valores en las fórmulas tenemos:

- Productividad laboral
 $\text{Total producido} 1000 \text{ tons.} = 0.1658$
 $\text{Total de horas-hombre involucradas } 6030 \text{ h} - \text{h}$

Esto se interpreta como la producción promedio por hora-hombre; en este caso se producen en promedio 0.1658 tons. De lingotes de acero por hora, por trabajador.

- Unidades físicas de trabajo
- Total de horas-hombre involucradas 6030 h -h= 6.03
- Total producido.1000 tons.

Esto es interpretado como el promedio de trabajo por producto; en el ejemplo: para obtener una tonelada de acero se requieren 6.03 horas hombre de trabajo.

- Productividad por departamento inmediato
- Total producido1000 tons= 0.5847
- Horas del departamento inmediato.1710 h - h

Esto se interpreta como la producción promedio por hora-hombre en el departamento inmediato, se obtiene un producto de 0.5847 toneladas de acero por hora-hombre en el departamento de fundición.

- Productividad por departamento intermediario
- Total producido1000 tons.= 0.2315
- Horas del departamento intermediario. 4320 h - h

Al igual que la interpretación anterior se obtiene la producción promedio por hora-hombre, para el ejemplo son 0.2315 toneladas de lingote de acero por hora-hombre en el departamento de vaciado y moldeado.

C) Ventajas

Este método indica la productividad laboral, es decir, la participación de los trabajadores en la obtención del producto generado y además:

- n Es de fácil aplicación.
- n Muestra la productividad de la mano de obra.
- n Puede ser utilizado a diferentes niveles de la empresa, ya sea global o por áreas específicas.
- n Asimismo se puede usar en los niveles de empresa, sector, rama de actividad económica o nacional.

D) Desventajas

n No determina con exactitud la productividad de los hombres que realmente realizan la producción, ya que considera al total de hombres que trabajan en la planta.

El método de Kurosawa (Prokopenko, Joseph: «La Gestión de Productividad»; O. I. T., 1989, p. 34), es uno de los más prácticos para medir la productividad en la empresa, en especial la medida de productividad de ellos trabajadores, así como las horas de trabajo producidas por un trabajador en horas de trabajo normales.

El método denominado «Excedente de productividad global» (Centre d'Etudes des Revenues Et Coutts, CER - Francia, París, 1986, p. 50), refleja la contribución real a las utilidades de los ahorros logrados mediante la disminución en el consumo del volumen de insumos con relación al volumen generado.

Jorge Sánchez Estrada, en su artículo titulado «¡Nuevo pacto económico!». De política real de salarios al conocido plan de choque; publicado en la REVISTA LABORAL Nº 67, correspondiente al mes de ABRIL de 1998, (pp.5-9), al referirse al Nuevo Pacto de Concertación Económica, del 24 de febrero de 1998, comenta:

...

De los seis puntos que contiene este nuevo pacto destacan los avances para una nueva cultura laboral, así como la creación de grupos que analizarán los posibles incrementos a los productos. El Gobierno no tendrá demasiada injerencia en estos acuerdos.

Para efecto del análisis es importante definir, que hoy se afirma por parte de las autoridades económicas del país que la inflación esperada será del 12%, con lo que en automático se ancla en ese número mágico toda revisión de sueldos y salarios, recordando que seguimos en el esquema de revisiones contra productividad (aunque los bonós por este concepto hayan fallado por

no poderse aterrizar en la práctica en la industria o taller). La productividad es parte fundamental en la evaluación de un incremento a los salarios.

En contraposición, no es justo que la baja productividad se le «achaque» al obrero, más bien es problema de los directores de empresa, quienes fijan la «estrategia adecuada» para mejorar los procesos de producción.

Por su parte Gustavo Sánchez Soto, en su artículo publicado también en la REVISTA LABORAL N° 67, correspondiente al ABRIL del presente año, denominando «Integración de la base de contribuciones sobre salarios» (pp. 51-55), menciona que:

«El objeto de este artículo es someter a la consideración del lector los criterios que, desde nuestro punto de vista y con fundamento en las disposiciones jurídicas aplicables, deben seguirse para efectos de integrar la base de cálculo de algunas contribuciones. En este caso abordaremos específicamente las aportaciones al IMSS, las cuotas del Infonavit, impuesto sobre productos del trabajo (ISPT), aportaciones al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR) e impuesto sobre nóminas, éste último de carácter local.

...los conceptos que se estudian han sido considerados al azar, instrumentando como único esquema de selección el que constituyen rubros que comúnmente utilizan todas las empresa mexicanas como prestaciones que otorgan a sus empleados. (...) las notas ... se encuentran formuladas con fundamento en los ordenamientos jurídicos vigentes al 15 de febrero de los corrientes (1998)...»

Y así de 49 conceptos que analiza el autor, entre otros: indemnizaciones, prima de antigüedad, premio por asistencia, premio por puntualidad, transporte, viáticos, alimentación, habitación, cuotas patronal y obrera al IMSS, aportaciones al Infonavit, pago de día festivo y aguinaldo, destacan el de «sueldo y salario» que, obviamente, sí se toma en cuenta para integrar la base de cálculo de las cinco contribuciones, y el de «incapacidad por accidentes de trabajo», que en ningún

caso integra dicha base, haciéndose notar que el «bono o premio por productividad» sí se incluye para definir la base de referencia.

A su vez Felicitas Molina Duque, en su artículo titulado «Polivalencia en el empleo», publicado en la REVISTA LABORAL N° 68, del mes de MAYO del año en curso/98, (pp. 22-26), comenta:

«No abundaré en las causas que han motivado que los países latinoamericanos hayan tenido que adoptar el modelo económico neoliberal de otros continentes, pues ha sido suficientemente expuesto, tampoco lo haré sobre las diversas acepciones del término *flexibilización*, por los mismos motivos, pero como referencia mencionaré que los postulados de este sistema aluden, entre otras cosas, a la necesidad de romper con las rigideces de normas que obstaculizan el desarrollo de los instrumentos más importantes para la reactivación económica de las empresas, las cuales son: productividad, calidad y competitividad mediante la optimización de recursos.

(...)

La calidad, competitividad y la productividad no tienen que estar reñidos con la estabilidad, el respeto a la vida y la dignidad de los trabajadores, con la necesidad de apoyarlos en su desigualdad para lograr el fin último de esta disciplina que es la *justicia social*.

Que la necesidad de adoptar modelos flexibles, no sea pretexto para lograr una *desregulación*, pero que la protección no sea demasiada, al punto que impida el crecimiento de las empresas ni su cambio para estar en posibilidad de producir con calidad, y de esta manera ser competitivos frente a otros países.»

En virtud de lo cual, la analista mencionada, entre otros puntos, concluye:

«Cualquier adaptación o flexibilización que implique que el trabajador se obligue a prestar más servicios en cantidad o diversidad, habrá de tener como

base las siguientes premisas.

(...)

* La capacitación no debe ser un instrumento disfrazado de dignificador, debe ser efectivo, pues servir sólo para beneficio de la empresa la convierte en una herramienta más de explotación; la producción y la calidad en la producción la motivación para que produzca más y mejor ... 'con menos' es la motivación de la empresa.»

El mismo Jorge Sánchez Estrada, en su artículo denominado «Bitacora laboral»; publicado en la REVISTA LABORAL N° 68, correspondiente al mes de MAYO de 1998, (pp.27-30), da a conocer que:

- La UNT no validará la firma de los acuerdos de la Nueva Cultura Laboral a la que calificó como «la continuidad del círculo perverso entre gobierno, cúpula obrera y empresarios, para seguir sometiendo a los trabajadores en aras de una supuesta productividad y un programa económico que antepone los intereses del capital a los reclamos sociales.

Y más adelante comenta:

- De esta manera es como han fracasado por ejemplo los «bonos de productividad y la Nueva Cultura Laboral» por que no han sido resultado de una experiencia y prácticas cotidianas, aun teniendo acuerdos *macro* nunca se llevan a la práctica en el terreno de los hechos: la fábrica o el taller.

María Esther Espiricueto Islas, en su artículo denominado «Modernización de la industria petrolera: hacia una nueva cultura del trabajo»; publicado en la REVISTA LABORAL N° 68, del mes de MAYO del año en curso (pp. 31-38.), apunta:

«(...)

En contraposición, existe otra clase de participantes, que aunque carezcan de un diploma universitario son altamente productivos, ya que el temor a verse desplazados en sus funciones por los profesionistas o el orgullo de no ser menos que éstos, los motivan a redoblar esfuerzos y por ende a mejorar su rendimiento.

(...)

CONCLUSIONES

El camino hacia una cultura más moderna y cercana a la de las empresas de clase mundial, no se limita a vencer retos en materia de capacitación y tecnificación. También es indispensable la inclusión de otro tipo de elementos que inciden directamente en la formación e interiorización de valores y creencias por parte de los trabajadores de la empresa. Existen elementos que si se excluyen, difícilmente se alcanzarán avances significativos en esta materia. Algunos de ellos son: la despolitización de los objetivos organizacionales, creación de un marco de valores compartido por todos, jefes y empleados (el cual sirva para que los subordinados validen las acciones de poder), establecimiento de rigurosos programas de selección de personal (psicométricos y de conocimientos), implementación de planes civiles de carrera, evaluaciones periódicas de medición del desempeño, detección de las motivaciones personales de los grupos, programas de incentivos, promociones con base en los resultados, desarrollo de liderazgos participativos (que incluyan en su medición de desempeño la formación de otros líderes), establecimiento de políticas enfocadas al cliente (que sustituyan las enfocadas al jefe), rediseño de estructuras organizacionales enfocadas hacia los procesos, redimensión del sindicato en el contexto de la empresa (con objetivos y responsabilidades claras respecto de sus agremiados) y la revaloración y dignificación de los trabajadores sindicalizados, mediante la capacitación e implementación de mecanismos de motivación y apoyo para su desarrollo.

La Ministra del Trabajo de Venezuela María Bernardoni de Govea, en la entrevista de Guillermo Domínguez Chávez, titulada «Retos ante la globalización» y que fue publicada en la REVISTA LABORAL N° 68, del mes de MAYO de 1998, (pp. 85-92.), sostiene:

«(...)

...la productividad es un concepto que tiene que ser fundamental para la empresa, es un concepto que requiere que el trabajador esté capacitado por que la productividad de la empresa tiene mucho que ver no sólo con la inversión que haga en tecnología, sino con la inversión que haga en su 'recurso humano', no basta la inversión en tecnología, es necesario que las personas estén capacitadas para el manejo de esa tecnología, ese es el gran reto, que el trabajador entienda que se debe capacitar y que el empresario comprenda que debe invertir en la formación de sus trabajadores, por que eso es bueno para la empresa, es el único mecanismo válido para poder lograr una empresa competitiva, no sólo en el ámbito interno sino también en el internacional.»

Pedro Ojeda Paullada, en las «Palabras en la Sesión Inaugural de la XXVIII Asamblea Nacional de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social», publicadas en la REVISTA LABORAL N° 70, del mes de JULIO del presente año (pp. 7-11.), hizo notar que:

«(...)

A menos de dos años de arribar al año 2000, dos preguntas decisivas se plantean hoy en los foros internacionales sobre el empleo : cómo luchar contra el desempleo generalizado y cómo evitar que se explote a los trabajadores por el afán de ser más competitivo en el plano comercial internacional 'globalizado' o 'mundializado'»

María de los Angeles López Martínez, en su artículo denominado «La flexibilización en las condiciones individuales de trabajo», publicado en la REVISTA LABORAL N° 70, del mes de JULIO del año en curso (pp. 16-20), refiere que:

«(...)

En cuanto al salario, no existe duda alguna de que debe ser remunerado y nunca inferior al mínimo, preferente e inembargable, la tendencia que genera la globalización de la economía y la unificación de criterios, gira hacia el pago por productividad y por hora. La LFT da la pauta en el artículo 83, para fijar la retribución.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, a comisión, o de cualquier otra manera.

Tradicionalmente para una jornada de ocho horas de trabajo sabemos que corresponde cuando menos al monto del salario mínimo ; a contrario sensu, si la jornada de trabajo es menor, o por hora, se pagará en proporción a ésta, o al resultado del trabajo, de tal suerte que podemos afirmar que nuestro derecho positivo vigente contempla esta nueva modalidad, sin llegar a reconocer que la relación de trabajo es sólo de momento a momento en función a las horas de servicio, como lo aplica el sistema anglosajón.»

Sobre el mismo tema de la flexibilización, Néstor De Buen Lozano, en el resumen de su conferencia titulada «Riesgos y ventajas de la flexibilización», publicado en la REVISTA LABORAL N° 70, del mes de JULIO pasado, (pp. 21-24.), nos comenta:

«(...)

Para el empresario resulta rígido todo lo que limita su capacidad de decisión en el mundo laboral e impide el dominio de sus deseos : la fijación de una jornada y un horario a su gusto; el pago de salarios sólo por productividad y

las más de las veces, haciendo muy difícil sino es que imposible, que los trabajadores puedan medirla para determinar los valores que habrán de integrar su salario; prolongación sin límites de la jornada de trabajo, pagando por ello lo menos posible o nada; obligación del trabajador de someterse a cuantos entrenamientos sean necesarios para que pueda y deba desempeñar todas las tareas que se le encomienden; predominio de los contratos temporales sin causa; cambios de horario, turno y lugar de trabajo a la conveniencia del patrón, etcétera.

(...)

No es difícil encontrar, en los contratos colectivos de los tiempos de auge, muchas veces aún vigentes, compromisos de que si se presentan ausencias justificadas o no en un departamento, el salario de los ausentes se deberá pagar a los presentes con lo que la productividad desaparece y se propician mecanismos subterráneos de licencias indebidas e indeseadas. Pero también se rigidizan las relaciones, cuando el empleador no puede transferir a un departamento con exceso de trabajo a los trabajadores que no tienen que hacer en el propio y se obliga, por necesidades de la producción, al pago de tiempo extra o, en su defecto, a contrataciones temporales difíciles mientras mantiene un buen grupo de trabajadores inactivos,

(...)

Recientemente a dicho Federico Durán López, Presidente del Consejo Económico y Social del Gobierno Español, que España empieza a abandonar el sistema de la contratación temporal por ser notablemente perjudicial para la productividad y la competitividad de las empresas y de las economías en general:

«Presiona indebidamente sobre los costos del desempleo (por la rotación de la mano de obra que produce)-dice Durán López- aumenta la siniestralidad laboral (en España, la tasa de siniestralidad laboral de los trabajadores vincu-

lados a la empresa por contrato temporal fue, en 1993, exactamente el doble que la de los trabajadores vinculados por un contrato de duración indefinida) y dificulta o impide las actividades de formación continua de los trabajadores, cada vez más importantes. Además, por último, dificulta también el desarrollo de los mecanismos de colaboración y de participación de los trabajadores en la empresa.»

Jacinto García Flores, en su artículo titulado «Panorama general de los tres primeros títulos del proyecto de Ley Federal del Trabajo propuesto por el Partido Acción Nacional», también publicado en la REVISTA LABORAL N° 72, correspondiente al mes de SEPTIEMBRE próximo pasado (pp. 11-14), opina:

«(...)

Del título primero de su iniciativa se desprende que es su intención dividirlo en dos capítulos; el primero que denominan «principios y normas laborales» en el que proponen incluir la promoción y la preservación del empleo, dándole el carácter de interés social a la productividad y los beneficios que ésta pueda producir, tanto a los trabajadores como a las empresas.

Como podemos ver, se le está dando primacía a la productividad, evidentemente en beneficio de la empresa y no del obrero, como se quiere hacer creer.

(...)

En esta iniciativa se pretende la creación de un título tercero denominado «puesto, categoría y lugar de trabajo, que permite al patrón designar el lugar de trabajo de acuerdo con las necesidades de la empresa y atendiendo a la productividad, lo que permite el patrón desplazar al obrero de su fuente de trabajo cotidiana y destinarlo a cualquier otro lugar con el correspondiente pago de viáticos. Esta situación a mi parecer, permitiría al patrón estar desplazando al trabajador de un lugar a otro incluso, hasta dolosamente para fastidiarlo, y por qué no, hasta que renuncie.

(...)

CONCLUSIONES

(...)

Tercera. Dado que del contenido de estos tres capítulos se desprende que se está privilegiando a la producción, esto nos llevará a la institucionalización del contrato de trabajo a prueba, a jornada de trabajo por horas, a la eliminación aún mayor de la seguridad social y a suprimir definitivamente la estabilidad en el empleo, piedra de toque en esta materia.»

Justo López Basanta, en su mismo artículo titulado «El Salario» (Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Coordinadores Néstor de Buen Lozano y Emilio Morgado Valenzuela; 1ª edición, 1997, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-Universidad Autónoma de México, pp.460-461), comenta con detalle lo que denomina «Salario con prima o premio», cuyos conceptos guardan relación directa con el tema que comentamos:

«El salario con prima o premio supone la existencia de dos tramos remuneratorios: una remuneración 'básica' y otro tramo que es la 'prima' o 'premio' que viene a agregarse cuando el rendimiento básico es superado. No hay que creer que el básico corresponde necesariamente al deber de rendimiento estrictamente exigible: no hay que confundir el modo de cómputo de la remuneración con el rendimiento contractualmente exigible.

La prima o premio puede ser dispuesta de tal modo que su importe disminuya en proporción menor al aumento del rendimiento; esto con el objeto de evitar el peligro que el salario por rendimiento puro («a destajo») puede traerle al trabajador. Pero también puede establecerse una prima o premio que aumente en proporción superior al rendimiento, lo cual agrava el peligro del destajo. También puede convenirse una prima que varía a diferentes niveles

de rendimiento (por ejemplo, que a partir de cierto rendimiento disminuye, lo cual permite graduar el incentivo para el trabajador).

Sin perjuicio de ello, especialmente en aquellos trabajos que no toleran un sistema directo de incentivo -por que no es posible o es muy difícil medir el rendimiento (trabajos que comprenden actividades muy diversas, trabajos de tipo intelectual)- se pueden establecer primas de distinto tipo (que, por otra parte, también pueden agregarse a los premios por mayor rendimiento directo): primas a la reducción del costo del producto (a las economías) -por ejemplo premios por ahorro de materiales o por aprovechamiento de desperdicios- o también a la asiduidad, a la puntualidad, al mérito, a la obtención de nuevos clientes. En estos casos el incentivo a la producción es más bien indirecto.

Finalmente, el premio o prima puede ser colectivo, es decir, computado en relación al rendimiento de un conjunto o grupo de trabajadores. Es el único posible si se trata de trabajos que sólo pueden realizarse en conjunto por una pluralidad de trabajadores. Puede adoptarse en cualquiera de los sistemas de prima o premio por rendimiento directo, aunque suele ser frecuente la adopción de un destajo colectivo. El cómputo del premio colectivo se hace en forma global y requiere una fórmula de distribución entre los trabajadores individuales.»

Para concluir, conviene destacar que el «Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas», con vigencia del 9 de febrero de 1998 al 8 de febrero del año 2000 y que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación del día 8 de junio del año en curso, contiene una «CLAUSULA GENERAL EN MATERIA DE PRODUCTIVIDAD», que a la letra dice:

«Las partes convienen en que en cada empresa o establecimiento se determinará la posibilidad y conveniencia de establecerse sistemas y programas de productividad y calidad.»

Cuernavaca, Morelos, octubre de 1998.