

De las utilidades repartidas a la productividad compartida

Alfredo Acle Tomasini©

Desde 1917 se incluyó en la Constitución el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que, al sumarse con otros derechos como el de un salario mínimo y el que establece que a trabajo igual corresponde una remuneración igual sin distinción de sexo o nacionalidad, produjo una legislación laboral que puso a México en la vanguardia, no obstante que en aquel entonces su estructura empresarial era muy incipiente.

Más adelante, el procedimiento para llevar a la práctica el reparto de utilidades se fue refinando mediante reformas al Artículo 123, a su ley reglamentaria, y al marco jurídico en materia fiscal hasta llegar a las normas vigentes. A grosso modo, éstas establecen los criterios para determinar la renta gravable de la que segrega el 10% para fines de reparto. El monto que resulte de aplicar este porcentaje se distribuye entre todos los empleados y trabajadores, excluyendo al Director General, mediante una forma relativamente igualitaria que reparte una mitad en partes iguales y la otra con base en el salario devengado.

Entre los objetivos que tiene el ejercicio de este derecho, el Gobierno Federal destaca el disfrute compartido de una mayor prosperidad, mediante un incremento en la productividad conseguido a través del esfuerzo conjunto de trabajadores y empresarios.

¿Ha sido el reparto de utilidades un acicate para elevar la productividad?

En mi opinión este objetivo no pasa de ser un enunciado porque la distancia que media entre el esfuerzo de trabajadores y el supuesto resultado es enorme. Además de que no es lineal porque entre los puntos de origen y destino median muchas circunstancias que están fuera de su control o que responden a decisiones de carácter gerencial.

Al respecto, vale recordar que hace más de cincuenta años, mucho antes de que se le llamara "outsourcing" a la subcontratación de personal cuyo patrón legal es una empresa distinta a aquella donde presta sus servicios, esta modalidad se empezó a utilizar para evitar el reparto de utilidades.

Pensemos también que muchas empresas, en especial las multinacionales, comercian entre sí, es decir sus filiales se venden y se compran productos y servicios. Esto les permite administrar sus utilidades y decidir donde las hacen efectivas, como marcadamente sucede en el sector automotriz.

Consideremos también otras decisiones normales de la gestión empresarial que pueden afectar negativamente las utilidades como por ejemplo: abatir precios para comprar mercado, castigar cuentas incobrables y endeudarse. Y todo esto, puede ocurrir sin importar que trabajadores o empleados hayan podido poner su mejor esfuerzo para incrementar la productividad.

Incentivar a trabajadores y empleados a que incrementen su productividad mediante la adopción de nuevas prácticas de trabajo, hace indispensable que exista una distancia óptima entre su esfuerzo y el resultado final que éste produzca. Más aún, un grupo de personas se sentirá estimulado a modificar la forma como está trabajando, si percibe de manera directa y medible los efectos que tenga este cambio y los beneficios tangibles que le pueda representar.

El término distancia óptima pretende señalar que los objetivos que se establezcan deben, en primer término, ser el resultado de un esfuerzo colectivo y en segundo, que deben representar un incremento en la productividad que hagan a la empresa más competitiva.

La idea del esfuerzo colectivo subraya el trabajo en equipo de trabajadores dedicados a varias tareas, para evitar caer en el error de otorgar mini bonos por especialidad que a la larga se reproducen como hongos hasta convertirse, como ocurrió en Minera de Cananea, en una pesadilla administrativa sin ningún impacto, salvo el económico.

A su vez, los administradores de las empresas deben ser imaginativos para seleccionar las referencias críticas que sirvan para medir el incremento en la productividad y fijar la altura del listón, porque ésta habrá de ser constantemente elevada.

Incrementar la productividad es una exigencia ante un entorno más competitivo, pero este objetivo requiere un esfuerzo conjunto entre empresa y sus trabajadores, que a la postre, como está sucediendo en otros países y como lo han hecho algunas empresas en México, se refleje en esquemas de remuneración innovadores donde los beneficios también se compartan.

Hace casi cien años fuimos la avanzada en materia laboral, hoy las circunstancias nos demandan acelerar el paso para no rezagarnos.

alfredo@acletomasini.com.mx

@AcleTomasini