

FLEXIBILIDAD, SUBCONTRATACIÓN Y PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO

Universidad Iberoamericana León

Mayo 2010

Flavio A. Rojo Pons

Índice

Introducción (3)

Un concepto resbaladizo (4)

Principio y fin del Estado de Bienestar (9)

Los cambios en la organización de la producción (13)

El proceso en América Latina y México (16)

La subcontratación como modalidad de flexibilización de las relaciones laborales (21)

De la flexibilización a la precarización (25)

El neoliberalismo a la mexicana (30)

La organización sindical (39)

Dos casos de subcontratación laboral en León (42)

Conclusiones (48)

Referencias bibliográficas (52)

Introducción

Para los trabajadores la única forma social que podía tomar el derecho a vivir era el derecho al trabajo, homólogos al derecho a la propiedad privada para los pudientes. (Robert Castel)

Este trabajo constituye un esfuerzo por analizar los cambios ocurridos en las relaciones laborales durante las últimas décadas en las economías capitalistas, a partir de la expansión de la modalidad conocida como subcontratación.

Se trata de una investigación bibliográfica que, además, explora un par de ejemplos de subcontratación en la ciudad de León, Guanajuato, México.

El estudio considera la transición entre las condiciones imperantes durante el periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial y hasta mediados de los años setenta, periodo en que pareció consolidarse una relación capital-trabajo basada en el salario, el empleo fijo y una serie de garantías de protección social que se conoció como Estado de Bienestar.

Lejos de evolucionar hacia la generalización de esta *sociedad salarial*, la disminución de las tasas de ganancia de las empresas indujo una reorganización de las formas de producir y al deterioro de los términos en que se sustentaban las relaciones laborales. Modalidades de contratación y de trabajo hasta entonces consideradas “atípicas” se extendieron cada vez más hasta llegar a ser tanto o más significativas que la relación tradicional.

En un contexto de concentración oligopólica del capital, de creciente empleo de la cibernética y la robótica en la producción y los servicios y en el que los productos se dirigen hacia un mercado de carácter mundial, millones de asalariados han perdido significado tanto como productores cuanto como consumidores y, gradualmente, lo pierden también respecto a su condición de ciudadanos.

El trabajo y el salario significan no sólo un medio de sustento y supervivencia, sino también referentes para la pertenencia social y la autoestima de los individuos. La degradación de estos referentes conduce a la anomia e incuba las condiciones para que emerja el malestar social en sus manifestaciones más nocivas.

Esta investigación pretende animar la formulación de una línea de investigación sobre el trabajo, el empleo y la economía popular en Guanajuato, con el fin de comprender lo que está ocurriendo, enfrentar este proceso de deterioro e impulsar alternativas a un sistema social que muestra, cada vez con mayor crudeza, su inviabilidad como forma civilizada de vida.

Un concepto resbaladizo

La primera cuestión a destacar en relación con el concepto de subcontratación laboral es que, detrás de su sencillez aparente, hace referencia a una diversidad de procesos sociales, por lo que su contenido resulta sumamente complejo.

Iranzo y Paula (2006: 404) definen por subcontratación laboral todas las formas de contratación donde no existe una relación de dependencia o subordinación entre el contratante y el contratado, o bien esta responsabilidad es transferida a un intermediario, por lo que también es definida como externalización o tercerización.

Adentrándose en las modalidades específicas que puede asumir esta figura legal, explican que:

“Las formas de subcontratación pueden ser interna a la empresa o externa a ella. La subcontratación interna comprende básicamente a quienes prestan servicios a una empresa pero dependen laboralmente de otra, sea una empresa de trabajo temporal, una empresa de servicios, una cooperativa o una empresa asociada. La subcontratación externa, por su parte, incluye: i) los trabajadores a domicilio que no son autónomos y ii) los trabajadores de empresas que trabajan para otra de manera que ‘una de ellas (contratista) encarga a otra (subcontratista) la fabricación de partes o piezas o el desarrollo de una operación, siguiendo planos, especificaciones o normas técnicas fijadas por la primera. En este último caso se puede hablar de descentralización de la firma o de sus procesos productivos.’” (ibíd: 404-405).

Las empresas proveedoras de mano de obra son distintas de las que hacen productos o prestan servicios, ya que el lugar, las herramientas y equipos así como la supervisión están a cargo de la empresa contratante.

Diversos autores comparten la idea de que el proceso de terciarización hace referencia a procesos que se han transferido a terceros y que tradicionalmente se realizaban en la misma empresa. Para Echeverría (2006: 17) “este énfasis es importante de tener en cuenta porque de otro modo se corre el riesgo de denominar como subcontratada todas las operaciones de compra de bienes o servicios que realice una empresa para la ejecución de sus funciones, confundiendo con la relación de proveedores entre empresas.”

La variedad de situaciones que abarca el concepto se ilustra al observar los distintos nombres que se le dan a ambas empresas relacionadas mediante la tercerización:

- Empresa demandante, principal, tomadora, usuaria, beneficiaria, cliente, madre, central.
- Empresa demandada, proveedora, prestadora, auxiliar, periférica.

Y también al considerar las actividades que se subcontratan, que son de tres grandes tipos:

- Partes y/o componentes de productos;
- distribución, comercialización;

- servicios conexos: limpieza, vigilancia, transporte, comunicación (*call centers*), gestión administrativa, comedor, etc.

Así, de entrada encontramos que la subcontratación laboral (SC en adelante) puede: i) localizarse espacialmente al interior o al exterior de las empresas; ii) involucrar empresas privadas y/o sociales, como las cooperativas; iii) referirse a la producción o a los servicios; iv) incluir la maquila de partes o procesos; v) proveer productos, servicios y/o personal y vi) que en la generalidad de los casos se refiere a tareas que realizaba anteriormente la empresa contratante, que los transfiere a la empresa contratada.

La Conferencia Internacional del Trabajo, realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1998, intentó adoptar un convenio y una recomendación sobre el trabajo subcontratado, pero le fue imposible “definir un concepto jurídico de trabajo en régimen de subcontratación, que fuese lo suficientemente amplio para responder a toda la problemática que se deseaba abordar mediante la inclusión de este tema en su Agenda, pero también lo suficientemente preciso como para poder definir obligaciones susceptibles de aplicarse en todos los sistemas jurídicos de los Estados Miembros que componen la OIT.” (Bronstein, 1999:3)

A ello se agregó el que “las respectivas posiciones estratégicas de los empleadores y los trabajadores frente a esta cuestión no hubieran podido ser más opuestas” (ibíd). Esta toma de postura antagónica arroja un primer elemento para recelar de una definición neutra del concepto e invita a asumir la naturaleza polémica del proceso al que alude.

Como se indicó, las negociaciones no llegaron a buen puerto y quedó sin adoptarse la definición propuesta a partir de los estudios e informes de la OIT relacionados con el proyecto de convenio, que considera a la subcontratación como “la operación mediante la cual ‘una empresa confía a otra (física y jurídica) el suministro de bienes o servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, y con sus propios recursos financieros, materiales y humanos’. La ganancia de la empresa proveedora es la diferencia entre el precio que recibe del empresario principal y el salario que paga a los obreros.” (Bueno y Dean, 2009: 20)

Por su parte, el equipo editor del sitio Web Atina Chile¹ expone:

“La redefinición y la fragmentación, en la forma o en la realidad, de ‘la empresa’ como unidad nítida, la aparición de ‘un tercero’ en la relación laboral, el desperfilamiento frecuente de la figura de ‘el empleador’, dificultan a veces la identificación de las partes de la relación laboral y, por lo tanto, la responsabilidad que les cabe a cada una en el cumplimiento de sus deberes y en el ejercicio de sus derechos. Las acciones de fiscalización pueden verse entorpecidas ante la superposición de hecho de distintas empresas en un mismo recinto laboral o ante la existencia de contratos de distinta naturaleza en relaciones de trabajo que parecen iguales. La fiscalización es permanentemente requerida por los actores laborales, empleadores y trabajadores y especialmente por las organizaciones sindicales respecto de si

¹ <http://www.atinachile.cl/node/7513>

cabe o no negociar colectivamente a trabajadores que, trabajando juntos, pertenecen a otra empresa y estos últimos si pueden o no constituir sindicato. Asimismo, frente a accidentes y enfermedades del trabajo se plantean dudas respecto de las cadenas de responsabilidades frente al encadenamiento entre varias empresas que operan en un mismo lugar.”

La situación descrita aquí ilustra con bastante claridad la diversidad que puede presentar las relaciones laborales bajo modalidades de SC, mismas que dificultarán las necesarias tareas de fiscalización sobre ellas. Estos elementos permiten comprender mejor los problemas experimentados en la Asamblea de la OIT para llegar a acuerdos sobre este tema.

Para acercarnos a esta complejidad debemos partir del reconocimiento de que la SC es una estrategia que emplean las empresas de acuerdo con determinados objetivos, sean éstos coyunturales o estratégicos y que dependen del contexto y la coyuntura económica en que se encuentran, tanto como de sus características particulares como empresa.

De acuerdo con lo anterior, los objetivos pueden responder a una estrategia defensiva, por ejemplo para adecuarse a un contexto de crisis económica, donde reducir costos resulta prioritario. O a una estrategia ofensiva, buscando aumentar competitividad mediante la adopción de innovaciones y el mejoramiento de la calidad.

“El tamaño de la empresa suele ser decisivo para establecer los objetivos: las pequeñas y medianas recurren a ella básicamente cuando pretenden desarrollar nuevas actividades, mientras que la grande, por el contrario, lo hace cuando desea reducir el tamaño y concentrarse en su actividad central. Por otra parte, el contexto en el cual se mueven las empresas es muy importante para determinar los objetivos perseguidos, pues las regulaciones institucionales, el tipo de sindicalismo y las estructuras de negociación, así como el grado de inestabilidad de los mercados y la especialización productiva, son factores que, de acuerdo a como incidan en la gestión empresarial, pueden inducir o no a la subcontratación”. (Iranzo y Paula, 2006: 410)

Dentro de las posibles estrategias, es frecuente que la empresa contratante se especialice en las actividades con mayor valor agregado y subcontrate las actividades periféricas o no vinculadas directamente al núcleo central de su producto o servicio.

Otra variante posible es que, a través de la subcontratación una empresa pueda acceder a personal de alta calificación con cuyas capacidades no cuenta internamente, pues tenerlo en su plantilla permanente exigiría fuertes inversiones en tecnología y formación.

Así, no siempre la empresa subcontratada juega un papel secundario para la empresa contratante: “Mientras el *Outsourcing* tradicional responde por lo general a un análisis que evalúa la eficiencia y los costos de cada proceso por separado y a corto plazo, el *Smartsourcing*’ tiene una visión integral de la cadena de valor que supera lo meramente operativo, recurriendo a proveedores de los que se espera un aporte innovador al proceso tercerizado, transformándose en un ‘socio estratégico’ para la compañía, aportando valor y experiencia, y permitiendo a la compañía ganar en diferenciación y competitividad”. (Bueno y Dean, 2009: 22)

La SC es, entonces, una estrategia versátil que emplean las empresas de acuerdo con su tamaño, su posición en el mercado en que operan y cuyo propósito lo mismo puede responder a la pretensión de reducir costos que a la de mejorar la calidad, a la orientación hacia nuevos mercados y productos o a la intención de concentrarse en actividades específicas.

Su adopción, por otra parte, depende del contexto legal y sindical en el que las empresas se desempeñan, ya sean más restrictivos o más permisivos en cuanto a estas formas de relación laboral.

En este sentido, precisamente uno de los aspectos con base en los cuales se crítica o se defiende a la subcontratación, y en función de los cuales se debate el marco legal que la rige, se refiere a si esta práctica elimina o crea puestos de trabajo. A nuestro parecer cabe dudar de que incida de manera sistemática y consistente en uno u otro sentido: Si la subcontratación consiste en que la empresa contratante delegue tareas a una instancia externa, la empresa contratada, los puestos eliminados en la primera se crearán en la segunda, que llevará a cabo en lo sucesivo las tareas delegadas. Incluso se reportan en la literatura consultada muchos casos en los que la empresa principal promueve la creación de empresas que serán subcontratadas por ella y propicia que los empleados despedidos se incorporen a las nuevas empresas.

Esta estrategia respondería adecuadamente a algunos de los objetivos mencionados arriba: concentrarse en áreas prioritarias, abordar nuevos mercados o mejorar la calidad de algunos procesos y/o productos. Sin embargo no aplicaría para la reducción de costos a menos que:

- i) La especialización tecnológica, la escala de operación o alguna otra ventaja comparativa de la empresa contratada reduzcan los costos de operación, o
- ii) los puestos transferidos a la empresa contratada perciban menores salarios y/o prestaciones.

Es bajo este segundo supuesto que el marco legal y la organización sindical resultan determinantes de las posibilidades de aplicar la SC, dado que los trabajadores buscarán resistir el deterioro de sus condiciones de trabajo y presionarán al Estado para aplicar normas jurídicas que protejan sus intereses. Retomaremos esta cuestión más adelante.

Hemos señalado que la SC no es una práctica de aparición reciente. De la Garza (2005) afirma que incluso en el medioevo podían encontrarse relaciones de subcontratación, y pone como ejemplo el caso de los sembradores de trigo, que encargaban a los molineros el procesamiento del grano para producir la harina con la que confeccionaban distintos productos. En pago de ese trabajo el molinero recibía una parte del producto, **la maquila**, que el Diccionario de la Real Academia define como la “Cantidad de grano, harina o aceite que se paga al molinero a cambio de la molienda”. Así que algunas modalidades de SC, como la maquila, se remontan incluso a la Edad Media.

Ya en tiempos modernos y en nuestro continente, el artículo citado de Atina Chile, refiere que esta práctica ha sido empleada durante mucho tiempo por el estado chileno, tanto en la minería del cobre como en la industria petrolera. E incluso recuerda que en “la actividad de

la construcción se ha desarrollado, por sus propias características técnicas, en una trama de contratos y subcontratos de determinadas etapas de cada obra.”²

Bronstein (1999:2) coincide en afirmar la antigüedad de la subcontratación, pero encuentra que esta práctica está cada vez más extendida y en un mayor número de países, lo que atribuye a que “está íntimamente relacionada con las impresionantes transformaciones que en los últimos años conoció la organización del trabajo, lo mismo que con los progresos tecnológicos que facilitaron la desagregación del proceso productivo en fases de producción relativa o totalmente autónomas, las que pueden ser externalizadas en condiciones que permiten reducir costos y minimizar la mano de obra que la empresa emplea directamente”.

También Bueno y Dean (2009: 21) evocan la tradición de esta práctica en el sector de la construcción en la cual es común que la empresa constructora subcontrate a otras empresas especializadas en parte de la obra (instalaciones eléctricas, sanitarias, elevadores, pintura, etc.), pero manifiestan que se ha extendido a sectores en que no era habitual y en los que no hay una necesidad relativa a la especialización que la justifique.

Así, de una situación relativamente incidental y acotada a ciertos sectores productivos, la subcontratación ha ampliado su presencia en función de las nuevas tecnologías y la consecuente reorganización de los procesos de trabajo. Esto, además de aumentar significativamente el número de empresas que acuden a ella, diversifica las modalidades empleadas y, con ellas, la dificultad para formular un concepto que las comprenda.

Tenemos también que la SC deja de ser un tipo de relación laboral esporádica y propia de determinados sectores, como el de la construcción, para empezar a difundirse entre empresas manufactureras de todas las ramas e incluso en el sector de los servicios, proceso durante el cual va adoptando nuevas formas.

¿Cuándo y cómo empezó este proceso de diseminación de la SC? ¿Qué relaciones tiene con los cambios en la economía? ¿Cuáles son las implicaciones para los trabajadores que laboran bajo esta modalidad?

² <http://www.atinachile.cl/node/7513>

Principio y fin del Estado de Bienestar

El análisis histórico de las condiciones económicas que propiciaron un cambio en la organización de la producción y al patrón de relaciones laborales correspondiente, dando lugar, entre otras cosas, a la intensificación y diseminación de la SC, está más allá de los alcances de este trabajo; sin embargo, señalaremos a continuación algunos hechos que, hasta donde hemos podido profundizar, incidieron en este proceso.

Desde finales del Siglo XVIII se inició en Europa un debate en torno al papel que debería jugar el Estado en la sociedad. La Revolución Industrial empezaba a tener efectos negativos (el pauperismo) en amplios sectores de la población -la llamada Cuestión Social- y se temía que el descontento pudiera provocar insurrecciones sociales. Por una parte estaban quienes sostenían que el Estado debía ocuparse en la defensa del país frente al exterior y en mantener el orden público interno. En materia económica eran partidarios del “*laissez faire, laissez passer*”, la famosa consigna de los economistas Gournay y Quesnay (dejar hacer, dejar pasar): libertad de comercio, nulos impuestos, libre contratación e intervención mínima; aceptaban, en todo caso, que se otorgara alguna ayuda oficial en carácter de caridad a los más pobres.

Los adversarios de esta posición creían necesario que la sociedad, a través del Estado, proveyera cierto tipo de protecciones y garantías a los trabajadores o incluso a todo ciudadano, por el sólo hecho de serlo.

La Alemania del canciller Bismarck da un primer paso hacia la protección social cuando, entre 1883 y 1889, se expiden leyes estableciendo seguros contra accidentes, invalidez, enfermedad y vejez, financiados por los empresarios, los trabajadores y el gobierno. Este sistema benefició particularmente a los obreros industriales. En 1911 Inglaterra estableció el seguro de desempleo.

Después de la Primera Guerra Mundial y visto el ejemplo de la Revolución de Octubre en Rusia, que podría cundir en diversos países de Europa, las posiciones reformistas empezaron a cobrar fuerza. En Alemania se produce un nuevo avance: la llamada República de Weimar (1919-1933) promulga, bajo la conducción socialdemócrata, una serie de reformas constitucionales que, “a la postre sentaría las bases jurídicas y morales que han justificado la creciente intervención estatal en el desarrollo de sus sociedades, hasta transformarse en lo que hoy en día conocemos como el Estado de bienestar.” (Ordóñez, 2002: 107) La instauración del nazismo interrumpió esta experiencia, que sería retomada, ahora por los ingleses, después de la Segunda Guerra Mundial³.

Por su parte, el papel protagónico del Estado en la economía alcanzó su mayor legitimidad a raíz de la Gran Depresión iniciada en 1929 y con base en los postulados keynesianos, que

³ Ordóñez hace referencia a que “A la Constitución de Weimar de 1919 y a otras contemporáneas, como la mexicana de 1917, se les identifica como las primeras constituciones del mundo que comenzaron a definir un nuevo modelo de organización estatal: el Estado Social de derecho.” (Ibíd. 106)

demostraban que el supuesto equilibrio entre la oferta y la demanda sostenido por los partidarios del libre mercado no se verificaba en la economía real.

El desarrollo de los planteamientos del Estado Social es concomitante a las transformaciones que venían ocurriendo en el proceso productivo desde principios del Siglo XIX y que se expresan de manera acabada con la cadena de montaje del fordismo. No se trataba sólo de una manera distinta de producir, sino también de relacionarse con el mercado.

La producción en masa, estimulada por la cadena de montaje, se acompañó de una mejora a los salarios de los obreros industriales, con lo que se amplió significativamente el mercado para el creciente volumen de productos: el consumo en masa, cuyo costo –i.e. precio- unitario era menor.

Castel postula que a partir de los años 50 del siglo pasado, la relación salarial había alcanzado un punto en el que el salario deja de representar el pago a una tarea y pasa a ser garantía de una serie de derechos: protección contra accidentes y enfermedades, jubilación, cierto nivel de consumo, vivienda y otros.

Las relaciones de trabajo no asalariadas – trabajo por cuenta propia, a tiempo parcial, por obra y otros- eran muy poco frecuentes, de tal modo que se las llamaba precisamente atípicas. Y son estas modalidades las que hoy están en proceso de reemplazar a las relaciones basadas en el “empleo homogéneo y estable” (Castel, en Leite, 2009: 10)

Ramos-Díaz describe el panorama de manera algo idealizada:

“Tras la Segunda Guerra Mundial las instituciones que determinaban el bienestar personal, esto es, el mercado, el estado y la familia encontraron una pautas de coexistencia que favorecieron altos niveles de crecimiento económico y protección social que se tradujeron en bajos niveles de desempleo y pobreza. La institucionalización de pautas pacíficas de convivencia entre el trabajo y el capital garantizaron tanto la propiedad privada como ciertos derechos sociales, en un marco caracterizado por el apogeo de formas específicas de producción (fordismo-taylorismo), protección social (Estado del Bienestar), intervención pública en economía (keynesianismo) y estructura familiar (un solo preceptor, normalmente varón) que moldearon el orden socioeconómico...”. (Ramos-Díaz, 2002: 3)

Esta situación se prolongó por tres décadas, el periodo de auge que experimentaron las principales economías capitalistas en el periodo de posguerra. Así, entre 1950 y 1972 el Producto Interno Bruto de las 12 principales naciones capitalistas (EE.UU., Japón y diez países de Europa Occidental), creció en promedio 9.3% y solamente en dos ocasiones cayó por debajo del 0% -es decir, fue negativo-. (Houben, 2009, s/p).

Es importante destacar que ya las condiciones de competencia entre capitalistas han cambiado radicalmente. A partir de la crisis de 1929, la competencia no se lleva a cabo entre pequeñas empresas, sino entre gigantescos oligopolios y bajo la supremacía del capital financiero, que controla a las empresas a través del crédito bancario. “La regulación

de tipo monopolista se instaura a partir de la segunda guerra mundial y presenta las siguientes transformaciones: un notable proceso de centralización del capital y de formación de grupos industriales-financieros (oligopolios); la sustitución del patrón oro por la moneda de crédito y el surgimiento del Estado del bienestar.” (Ibíd.: 133)

Con el tamaño de las empresas aumenta también su capacidad de influir en los gobiernos de sus países, que utilizan la vía diplomática e incluso la diplomacia de las armas para defender los intereses de estos grandes consorcios (recuérdese la famosa frase de Charles E. Wilson: “Lo que es bueno para la *General Motors* es bueno para los Estados Unidos y viceversa”).

En resumen, bajo el concepto de estado de bienestar se articulan un conjunto de medidas de política económica, caracterizadas por la intervención decisiva del Estado “en el funcionamiento de la economía y en la distribución de las expectativas de vida, las cuales se orientan a promover la seguridad e igualdad de los ciudadanos, introduciendo entre otras cosas derechos sociales específicos dirigidos a la protección en el caso de las contingencias preestablecidas, con la finalidad de aumentar la integración social de sociedades industriales con elevada movilización”. (Juárez y Sánchez, 2003: 280)

El punto de quiebra de este modelo de acumulación se presenta hacia 1971-73, cuando los EE.UU., cuya superioridad económica declinaba en favor de la Unión Europea y Japón, abandonaron la convertibilidad del dólar por oro y se da el embargo petrolero por parte de los países árabes. No se trató simplemente de un acomodo a las nuevas tecnologías, sino que implican un acuerdo de carácter político por medio del cual se redefinieron las reglas del juego vigentes hasta entonces.

Esthela Gutiérrez sitúa en dos niveles la explicación de la crisis del modelo de acumulación, determinada por el crecimiento inferior de la productividad –i.e. de la ganancia- respecto de los salarios y del consumo. “El primero, en el proceso de trabajo, donde se manifiesta el agotamiento de los sistemas ford-tayloristas, incapaces de seguir reduciendo el tiempo de trabajo necesario para la elaboración de las mercancías a la misma velocidad con que se había hecho anteriormente y, segundo, en el terreno de lo político, donde se hace referencia a lo que los obreristas italianos han denominado la autonomización del capital variable, es decir, la concientización que los trabajadores han alcanzado de su papel en el ciclo del capital y la defensa colectiva de sus intereses de clase.” (Gutiérrez, 1988b: 9)

Entre 1973 y 2006 el crecimiento promedio de las principales naciones capitalistas bajó a 2.6% y en varias ocasiones fue negativo. Desde entonces la tasa de crecimiento se ha caracterizado por ser menor, más errática y por entrar en “baches” de crecimiento negativo más a menudo. De hecho la revista francesa *Alternatives économiques*⁴ estimó que han ocurrido 24 crisis financieras de gran envergadura desde 1971.

Ramos-Díaz explica, desde la perspectiva empresarial y en referencia al ámbito europeo:

⁴ *Alternatives économiques*, nº 267, Marzo 2008, p. 7. Citado por Houben, 2009.

“Pero estas pautas de coexistencia armónica entre mercado, estado y familia empezaron a resquebrajarse. La legislación protectora y el contexto de pleno empleo al que hacíamos referencia empujaron al alza los salarios y redujeron los incentivos para que los trabajadores aceptasen trabajos de baja remuneración. Se recurrió a la inmigración para cubrir estos puestos, lo que originó un mercado dual o segmentado de trabajadores protegidos y bien remunerados y otro desprotegido y de baja remuneración en condiciones laborales más precarias.” (2002:4)

Tal situación se mantuvo con relativa estabilidad hasta que las crisis petroleras de mediados y finales de los 70 redujeron las expectativas de ganancias de las empresas, aumento del desempleo y del déficit público.

“Para superar esta situación se optó por una estrategia de aumento de la productividad, expansión de mercados y descentralización del trabajo que hizo necesarios procesos más intensos de flexibilidad laboral, innovación tecnológica y movilidad de capital, lo que a su vez favoreció la aparición de mercados laborales más interdependientes y menos regulados.” (Ibíd.)

Otros rasgos de lo que Houben denomina una “nueva era” en la economía mundial son: la persistencia de altos niveles de desempleo en las naciones más avanzadas; también se mantienen altos los niveles del déficit público y de la deuda pública; en términos generales la deuda, ya sea pública, privada o corporativa, tiende a aumentar más rápido que el PIB; son más frecuente los momentos de decrecimiento y estancamiento de la economía.

Los cambios en la organización de la producción

En los años 70 hubo un aumento de los salarios respecto de la productividad, ya que la línea de montaje propia del modelo fordista-taylorista resultaba demasiado rígida en cuanto tiempos de transferencia entre etapas del proceso de producción, requería muchos gastos de supervisión, etc. Se llegó al fin de la producción en masa estándar y del consecuente consumo en masa, que había contribuido a crear un mecanismo de amortiguamiento entre la clase obrera industrial y las grandes empresas oligopólicas. Este mecanismo descansaba en la expectativa que tenían los asalariados respecto a una mejoría continua de sus condiciones de ingreso y su nivel de vida.

La organización “de la sociedad salarial” se basó en la estructura organizativa de la empresa característica de la etapa de gran crecimiento económico, a partir de la cual los asalariados se conformaron en agrupamientos relativamente estables, jerarquizados e interdependientes.

“Esta forma de cohesión social es siempre problemática, pues está atravesada por conflictos de intereses y, en último análisis, por el antagonismo entre capital y trabajo. No obstante, como lo hemos visto, el crecimiento permitía en cierta medida concertar las aspiraciones del personal y los objetivos de la dirección [de la empresa], asegurando mejores ingresos y ventajas sociales, y facilitando la movilidad profesional y la promoción social de los asalariados. La ‘crisis’ redujo o suprimió estos márgenes de maniobra, y los ‘logros sociales’ se convirtieron en obstáculos para la movilización general decretada en nombre de la movilidad máxima.” (Castel, 2004: 407)

Se trata pues de una reorganización del proceso productivo orientada a recuperar los niveles de productividad que se dieron en la posguerra y crear las condiciones para su crecimiento sostenido. “En el centro de este proceso de reestructuración productiva se encuentra la robotización de la producción y la introducción de equipos de usos flexibles que transforman de manera profunda el complejo de máquinas de concepción ford-taylorista; la relación salarial que se le adecuaba, así como el conjunto de las relaciones industriales”. (Gutiérrez, 1998a: 129)

Esta reorganización de la producción se lleva a cabo a escala nacional, regional y finalmente mundial. Uno de los rasgos de este proceso es la descentralización de las grandes empresas y la articulación de cadenas conformadas por empresas menores y relativamente independientes que, a su vez, desconcentran sus procesos en otras empresas menores y más especializadas; todas ellas compitiendo por acceder a la categoría de proveedoras de las empresas líderes:

“... las firmas reducen su tamaño físico y administrativo, pero se amplían en términos de sus intercambios externos, pudiéndose decir que se modifica enteramente la estructura industrial. Las grandes empresas que tendían a internalizar al máximo las diversas parcelas del proceso productivo y se

relacionaban con un gran número de proveedores escogidos con base en la competencia de precios, pasan a ser sustituidas por encadenamientos productivos, coordinados por empresas líderes, reducidas de tamaño, que externalizan al máximo posible su producción a través de un conjunto de proveedores escogidos con base en la calidad, que a su vez adopta la misma estrategia (aunque mientras más se camina hacia el final de la cadena los requisitos de calidad tienden a ser cada vez más sustituidos por la competencia basada en precios), configurándose la cadena de subcontratación.” (Iranzo y Paula, 2006: 407-408)

El esquema de división del trabajo que usualmente se observa en las empresas, se presenta ahora a nivel de la cadena productiva. Las empresas dominantes explotan los segmentos más rentables y tecnológicamente más sofisticados del proceso de producción, que se van simplificando conforme se desciende hacia el final de la cadena. Las empresas que operan en los últimos segmentos mantienen una organización taylorista de la producción y el trabajo, que en ese contexto, siguen siendo eficientes.

Varios autores señalan, entre los cambios al interior de las empresas, la adopción del “método Toyota” en reemplazo de la organización fordista-taylorista de la producción.

El método Toyota se desarrolló en Japón durante los años posteriores a la Segunda Guerra. En 1948 el gobierno japonés implantó medidas de austeridad, lo que afectó la importación de materias primas y, con ella, la producción de automóviles; Toyota debió adaptar su producción a la escasa demanda efectiva. En contraste con la industria automotriz estadounidense, capaz de producir grandes volúmenes en serie de una variedad muy limitada de artículos, la empresa Toyota enfrentaba la necesidad de producir pequeñas cantidades de muchos modelos de productos.

De ahí surgió el principio de “producir justo las cantidades vendidas y producirlas justo a tiempo”: el Kan-Ban. El método evolucionó para convertirse en un verdadero sistema de producción ya que, aunque fue concebido inicialmente para producciones pequeñas de productos variados, conserva sus ventajas cuando se trata de producir masivamente productos diferentes. Además, “mientras el sistema clásico de producción planificada en serie es relativamente refractario al cambio, el sistema Toyota, por el contrario, resulta ser muy elástico; se adapta bien a las condiciones de diversificación más difíciles. Y es así porque fue concebido para ello.” (Ohno, en Coriat, 1992: 20)

Contrariamente a percepción de que la flexibilización de la producción consiste esencialmente en la robotización y la utilización de la informática, al menos en sus orígenes y principios fundamentales este método trata esencialmente de un proceso organizativo y conceptual -sin que intervenga nada “tecnológico”- por medio del cual se modifica la división funcional del trabajo tanto en el diseño operativo de los talleres como entre las distintas áreas de la empresa. “Mediante una flexibilidad de las tareas asignadas no sólo se obtiene una gran flexibilidad cualitativa de los montajes (en función de la naturaleza de los productos solicitados y por fabricar), sino también una mayor productividad; cuando hay una demanda decreciente, se emplea a menos trabajadores. (...) Evidentemente son los

trabajadores con contratos temporales los que pagan las consecuencias de estos ajustes.” (Coriat, 1992: 55)

La pretensión de reducir personal, aunada a la intensificación del trabajo de los operarios – llamada racionalización- provocó la resistencia sindical. En 1950, tras dos meses de luchas sindicales, fueron despedidos 1,600 obreros de la empresa. Dos años más tarde hubo nuevamente amplias movilizaciones sindicales en Japón. El sindicato de Toyota estalla un movimiento de reivindicación salarial y de resistencia a la racionalización que durará 55 días, tras los cuales los trabajadores son nuevamente derrotados y su sindicato es convertido en un “sindicato interno (o ‘de la casa’)”. Es decir, un sistema de empleo vitalicio y de otros beneficios a cambio de la subordinación obrera a los requerimientos de la producción.

Es aquí donde se va conformando el nuevo concepto de organización del trabajo y administración del proceso productivo:

“Su rasgo central y distintivo, en comparación con la vía tayloriana estadounidense, es que en vez de proceder por destrucción de los conocimientos obreros complejos y por descomposición en movimientos elementales, la vía japonesa procederá por desespecialización de los profesionales para transformarlos, no en obreros parcelarios, sino en plurioperadores, en profesionales polivalentes, en ‘trabajadores multifuncionales’, dirá Monden (1983).” (Coriat, 1992: 41)

Esta descripción sugiere de alguna manera la revaloración del trabajo humano, pero contra esta percepción nos advierte Coriat:

“Seamos totalmente claros. Este movimiento de desespecialización de los obreros profesionales y calificados para transformarlos en trabajadores multifuncionales, es a todas luces un movimiento de racionalización del trabajo en el sentido clásico del término. Se trata aquí también –como en la vía taylorista estadounidense- de atacar el saber complejo del oficio de los obreros calificados, a fin de lograr el objetivo de disminuir su poder sobre la producción y de incrementar la intensidad del trabajo. Y los obreros calificados vivieron ese movimiento de desespecialización como un ataque a su oficio y al poder de negociación que éste les autorizaba. Por diversos medios –entre los cuales, desde luego, figuraba la huelga- se opusieron a este movimiento”. (Ibíd.)

Debilitar el poder de negociación de los trabajadores y sus sindicatos es una de las condiciones para la implantación del nuevo sistema. Quienes se opusieron fueron despedidos y las organizaciones obreras reorientaron sus reivindicaciones en convergencia con los propósitos de las empresas.

El proceso en América Latina y México

Dice Víctor Tokman que, por los requerimientos de la mayor competitividad internacional y de la inestabilidad de los mercados, los países centrales ‘descentralizaron y flexibilizaron su producción, subcontratando empresas en sus propios países o en los del Tercer Mundo con el objetivo de reducir los costos’. (Tokman, en Leite, 2009:11).

Este proceso de transferencia de las actividades productivas desde los países industrializados hacia las naciones “en desarrollo”, donde los niveles de vida –y, por ende, los salarios- son significativamente inferiores y las normas laborales más permisivas que en los países de origen de las grandes empresas, ha sido denominado deslocalización.

Pero el costo laboral e incluso el costo en general, no es el único factor que induce a las empresas a deslocalizar sus actividades productivas. Intervienen en la decisión también las reglamentaciones: laboral, fiscales, cambiarias, de protección al ambiente, industriales, etc.

“También inciden la competitividad, la calificación de la mano de obra, la calidad de las infraestructuras y el mercado interno. (...) La ubicación geográfica, la proximidad a un mercado importante, el ser puerta de entrada de un espacio regional protegido, el que el país de destino ofrezca una infraestructura adecuada, mano de obra calificada o simplemente apropiada para lo que quiere producir la empresa a relocalizarse, son todos elementos que influyen mucho y que pueden desplazar a un segundo plano lo que tiene que ver con los costos en general y los laborales en particular.” (Ermida, 2007: 4-5)

Analizando la evolución de las economías latinoamericanas entre 1980 y 1995, Abramo encuentra que el empleo en la región se vio seriamente afectado a consecuencia de la crisis económica de mediados de los ochenta, de los procesos “de ajuste” dictados por los organismos internacionales -particularmente el Fondo Monetario Internacional (FMI)- y de la inestabilidad que se experimentó en los años subsecuentes.

Las empresas latinoamericanas optaron por un modelo de reestructuración productiva basado en la disminución del empleo como medio para recuperar productividad y restablecer sus niveles de ganancia. La menor productividad relativa de las microempresas y del sector informal, así como la reducción del poder de compra de los trabajadores ocupados en estos sectores tuvieron repercusiones negativas sobre el conjunto de las economías de la región.

“Ese tipo de ajuste ha llevado a numerosos países a facilitar los despidos, introducir contratos más flexibles y, en general, a reducir los costos laborales incluyendo los salarios. El equilibrio macroeconómico y la capacidad competitiva de las empresas se obtiene, entonces, en el corto plazo, al costo de menor nivel de empleo, mayor inestabilidad y desprotección de los trabajadores.” (Abramo, 1997: 6)

La misma Abramo señala que la crisis económica y los procesos de ajuste ocurridos entre 1990 y 1994 propiciaron en América Latina “tres fenómenos preocupantes” para el futuro de la región:

- Se acentúa la tendencia a la informalización y la precarización del empleo, por lo que los puestos de nueva creación tienden a ser de baja calidad. La proporción en la creación de empleo aumentó en las empresas pequeñas (del 14.6% al 23%), en el trabajo por cuenta propia (del 19% al 26%) y sobre todo en el sector informal (del 40% al 56%).
- Disminuye la capacidad de creación de empleos productivos, incluso en condiciones de crecimiento del PIB. Se redujo tanto por parte de los estados (que pasan de proveer el 15.7% en 1980 a sólo el 13% en 1995) como de las grandes empresas (del 44.1% al 31% en el mismo periodo). Así, aunque persiste la relación entre crecimiento económico y generación de empleo, la proporción ha disminuido sustancialmente.
- “Predominan ampliamente, y tienden a profundizarse, los procesos de desregulación y flexibilización no negociada de las condiciones y relaciones de trabajo (...) provocando un debilitamiento del movimiento sindical y de los sistemas y procesos de negociación colectiva.” (Abramo, 1997: 9)

Por su parte Iranzo y Paula (2006: 425) advierten sobre las consecuencias que la extensión de la SC tiene sobre el subcontinente, dadas tres tendencias “alarmantes” que caracterizan a nuestros países:

“a) En primer lugar dentro de la profunda y ya tradicional desestructuración del mercado de trabajo regional, con el aumento de la informalidad, de los empleos antiguamente llamados ‘atípicos’ y del trabajo precario en general, mal pagado y sin derecho a la seguridad social;

“b) En segundo lugar dentro de la agudización de la crisis sindical, marcada por una disminución sensible de las tasas de sindicalización, de la capacidad de movilización y reivindicación.

“c) En tercer lugar, dentro de la desestructuración que caracteriza a nuestra sociedades, producto del abismo socio-económico entre los sectores y clases que las conforman, donde la profundización progresiva de la desintegración social hace cada día más difícil la convivencia social y por ende el mantenimiento de la gobernabilidad, generando profundos problemas políticos para nuestras frágiles democracias.”

Para el caso de México, Gutiérrez distingue tres periodos históricos para el análisis de la relación salarial: uno, entre la década de los años 20 y mediados de los 50 del siglo pasado, en que la regulación era de tipo competitivo y la formación de los salarios dependía del dinamismo de la actividad económica sectorial y la correlación de fuerzas entre obreros y patrones; esta etapa concluye con la derrota de los grandes movimientos obreros.

Durante los años 40 se aplicó el primer modelo; la acumulación de capital se basó fundamentalmente en la reducción de los salarios. En las dos décadas siguientes se puso el énfasis en el aumento de la productividad. Las exportaciones primarias (alimentos y, posteriormente petróleo) proveyeron las divisas requeridas para importar maquinaria y tecnología. Los salarios de los obreros de las principales industrias fortalecieron el mercado interno de bienes manufacturados y el estado estimuló la demanda agregada y elevó los niveles de bienestar social a través del gasto público.

La política económica combinaba la protección a la industria nacional e internacional instalada en el país mediante barreras a las importaciones, tanto arancelarias como administrativas, así como con diversos subsidios directos e indirectos que endeudaban aceleradamente al erario: “En tanto la protección garantizaba condiciones de rentabilidad excepcionales para la promoción de la industria, el gasto público deficitario, que era el mecanismo de acción directa, aseguraba un cuádruple objetivo: a) creaba el capital social básico, necesario para garantizar el despegue del proceso de industrialización; b) establecía empresas productoras que transferían valor al capital privado; c) actuaba como un factor cíclico de ‘arrastré’ a la inversión privada, y d) creaba un sistema de asistencia para absorber parcialmente los costos de reproducción de la fuerza de trabajo”. (Rivera, 1992: 148)

Le sucede la que va de 1960 a 1981, la del llamado “periodo estabilizador”, caracterizado por “la conformación de la relación salarial de tipo monopolista donde las formas de producción y distribución inspiradas por una política keynesiana, estaban orientadas hacia el consumo de masas y la expansión del mercado interno, es decir, fue el periodo del ‘patrón de producción fordista’.” (Gutiérrez, 1988a: 130)

Un tercer periodo inicia entre 1982 y 1986, cuando se pone en marcha una “política liberal de orientación monetarista con formas de producción y distribución orientadas al mercado externo que, en aras de la competitividad internacional, cuestiona de manera radical la relación salarial vigente y demanda formas de flexibilidad social que aligeren el coste salarial de las empresas.” (Gutiérrez, 1988a: 130)

La incapacidad para producir bienes de capital obligaba a importarlos con las divisas que se obtenían de la exportación de productos agrícolas y, cuando entró en crisis este sector, con los ingresos petroleros. El desplome de los precios del petróleo, ocurrido hacia 1982, aunado al aumento acelerado de las tasas de interés internacionales, elevó la deuda externa a niveles inmanejables. Al término del gobierno de López Portillo se suspenden los pagos de una deuda externa que llegaba ya a los 80 mil millones de dólares.

La crisis de la deuda externa, en 1982, marcó el parteaguas entre dos modelos de crecimiento. Uno, el llamado de sustitución de importaciones, con fuerte intervención del Estado en la economía, orientado al mercado interno y que buscó sustituir importaciones a través de la inversión pública y la imposición de altos aranceles a los productos importados, salvo los bienes de capital. El otro, denominado neoliberal, que privatizó la mayoría de las industrias estatales, abrió al país al mercado internacional y abandonó las políticas de redistribución del ingreso.

El modelo entró en crisis. “Finalmente, las configuraciones socio-técnicas de los procesos productivos, que fueron eficientes hasta los sesenta resultaron incapaces en las nuevas condiciones de apuntalar la acumulación del capital en un contexto de globalización de la economía.” (De la Garza, 1996: 12)

La búsqueda de una salida a la crisis de 1982 y, más que nada, de un nuevo modelo de desarrollo para el país, dio lugar al enfrentamiento de dos perspectivas. Una, sustentada en los planteamientos de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), “hacia suya la estrategia de la planificación, es decir, diseñar políticas sectoriales integrales con una participación prudente y eficiente del Estado en la economía, que encauzara constructivamente la inserción de la economía mexicana en la nueva etapa de la globalización. Por otro lado surgió una propuesta respaldada en el paradigma del neoliberalismo económico, orientada a instrumentar simultáneamente políticas de austeridad para el control de la inflación y políticas de cambio estructural centradas en la liberación económica, tanto comercial como de capitales dirigidos a un modelo económico de apertura internacional regido por el mercado globalizado.” (Gutiérrez, 2005: 10-11).

La coyuntura de crisis y la urgencia de obtener préstamos internacionales para solventar los compromisos derivados de la enorme deuda externa condujeron a la firma de una “Carta de Intención” con el Fondo Monetario Internacional, cuyos términos imponían la adopción del modelo neoliberal. La entrada de México al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT, por sus siglas en inglés), en 1985, y la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), en 1993, fueron hitos en la adopción de este modelo.

A partir de la firma del TLCAN se retiraron las limitantes legales a la inversión extranjera directa, facilitando el proceso de relocalización industrial de las grandes corporaciones transnacionales, que instalan en los países “emergentes” plantas ensambladoras de componentes o de productos acabados, destinados tanto al mercado local como a la exportación.

La inversión se concentró en la industria metalmecánica y fundamentalmente en seis subramas pertenecientes a la electrónica y el transporte. “Éstas han sido las subramas receptoras de capital extranjero, de tecnología y de amplia vocación exportadora, además de que han abastecido un segmento importante del mercado interno.” (Gutiérrez, 2005: 17)

El dinamismo de estas subramas queda de manifiesto con el avance de su participación en el total de las exportaciones manufactureras de México, desde un 26% en 1981 al 51% en 1991 y al 71% en el año 2000. En este último año representaron el 63% de las exportaciones industriales. (Ibíd.: 18) Al mismo tiempo, las exportaciones en su conjunto pasaron de 20 mil millones de dólares en 1981 a más de 166 mil millones de dólares en el año 2000. (Ibíd.: 15)

Un dinamismo similar se observó en el sector maquilador, por naturaleza orientado al mercado externo y que en el 2000 aportaba más de la mitad de las exportaciones manufactureras del país y 48% del total nacional.

No obstante, estos sectores “no han generado el fortalecimiento de las cadenas de producción de valor, con el impacto negativo consecuente en la creación de empleos, el deterioro de salarios y la reducción del mercado interno.” (Ibíd.: 26)

La tasa de crecimiento del PIB mantuvo un promedio de 2.2% durante el periodo 1982-2003, insuficiente a todas luces para crear el millón de nuevos empleos que el país requiere cada año para absorber la demanda de una PEA que pasó de 20 a 40 millones de personas en ese lapso de tiempo. En consecuencia, quienes se encontraban desempleados o trabajaban sin remuneración aumentaron su representación relativa del 4% hasta 21% de la PEA en esas dos décadas. Al mismo tiempo el salario mínimo real perdió 69% su capacidad adquisitiva y, aunque sean pocos quienes cobran un salario mínimo, esto incidió en la disminución concomitante de los salarios contractuales, que fue de 58%. (Ibíd.: 36)

La subcontratación como modalidad de flexibilización de las relaciones laborales

A semejanza del concepto de subcontratación, el de flexibilidad, aplicado al ámbito del trabajo y las relaciones laborales tiene diversas acepciones y, sobre todo, se interpreta desde distintas perspectivas. De la Garza y Bouzas (1999) refieren tres orígenes principales a este concepto: el de la teoría económica neoclásica, el posfordista y el derivado de las teorías gerenciales modernas.

Para la teoría neoclásica, la flexibilización consiste en suprimir los obstáculos para que el mercado espontáneamente establezca la relación entre precio y empleo.

Las corrientes que estos autores ubican bajo la denominación de posfordismo, por su parte, rechazan la idea de ajuste automático de los mercados, postulan el fin de la producción en masa y el tránsito hacia un “modo de regulación o paradigma técnico económico más o menos flexible”. Ponen el énfasis en la flexibilidad del proceso de trabajo más que del mercado laboral y proponen que esta flexibilidad se negocie entre empresas, trabajadores y sindicatos, particularmente entre las pequeñas y medianas empresas, con el fin de enfrentar la competencia de las empresas mayores.

Por su parte, las teorías gerenciales recientes han retomado las formas japonesas de organización del trabajo y gestión de la mano de obra, propias del Modelo Toyota desarrollado en los años cincuenta del siglo pasado, que se sintetizan en los conceptos de Calidad Total y Justo a Tiempo.

Rincón y Rodríguez citan a Albizu en relación con las distintas perspectivas con base en las cuales puede definirse la flexibilización; así, en el ámbito laboral refieren la perspectiva patronal como la “eliminación de obstáculos legales al empleo de mano de obra mediante la extensión o recuperación de las prerrogativas de dirección de la empresa” y, desde el punto de vista de la gestión empresarial, como la “adecuación de los recursos humanos disponibles y la organización del trabajo, a las variaciones de la demanda y diversificación de los productos y los servicios”. (Rincón y Rodríguez, 2005: 339)

A su vez, González (2006:45) resume las propuestas de Atkinson adaptadas posteriormente por Coller sobre cuatro modalidades de flexibilización interna a la empresa: i) la funcional, en que los trabajadores intercambian tareas y puestos de trabajo; ii) la numérica, por medio de la cual se ajusta el número de trabajadores y/o la duración de la jornada laboral a las necesidades de la producción; iii) la salarial, en la que el pago depende de la productividad o del cumplimiento de metas, y iv) de proceso de trabajo, estrechamente ligada con el uso de nuevas tecnologías.

Por su parte De la Garza refiere que hay dos concepciones sobre lo que es más importante flexibilizar respecto del trabajo: el mercado de trabajo o el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo. En el primer caso, al que denomina “la perspectiva macro”, los obstáculos a superar se relacionan con las leyes laborales (el salario mínimo, las leyes que

dificultan el despido, los contratos colectivos y las cuotas de seguridad social) y, por tanto, buscan modificar este marco legal, así como las políticas públicas y reducir el poder sindical.

La segunda concepción, la que llama micro, corresponde a las nuevas doctrinas gerenciales, surgidas del Toyotismo y relacionadas con la organización y gestión de la mano de obra. Esta concepción “plantea una acción conciente, organizada y consensuada entre gerencia, trabajadores y sindicatos con respecto del aumento de la productividad y la calidad.” Funcionalmente esta forma de organización se basa en la polivalencia en el trabajo, la movilidad entre puestos, áreas, turnos, etc. y por el involucramiento de los trabajadores y su identificación con la empresa. Igualmente comprometidos estarían los sindicatos con las metas de las empresas. En este caso, los salarios de los trabajadores ocupados están en función de la productividad y la calidad. (De la Garza, s/f: 1)

Como puede verse, con distintos arreglos analíticos pero se mantiene la distinción esencial respecto a si lo que se flexibiliza es la organización del proceso de producción y/o las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores. Algunas variantes señaladas por Bueno y Dean (2009: 14) implican la subcontratación; ellos describen algunas vías de flexibilización laboral como:

- Polifuncionalidad.
- Redistribución de la jornada de trabajo, incluyendo reducción del tiempo de trabajo mediante la modalidad de trabajo discontinuo.
- Contratos por obra o de duración determinada, a tiempo parcial.
- Incorporación a la remuneración de un componente variable.
- Tercerización (subcontratación, intermediación, suministro de mano de obra).
- Calificación de la relación empleador-trabajador como no laboral.

Cada una de estas estrategias tiene, por supuesto, implicaciones claras –y antagónicas las más de las veces- para uno y otro de los factores de la producción. Así, por ejemplo, la flexibilidad numérica permite a los empresarios programar sus costos laborales de acuerdo a las fluctuaciones del mercado, pero al mismo tiempo es para los trabajadores motivo de incertidumbre sobre su futuro.

La fuerza laboral pasa a ser una variable de ajuste para optimizar el uso del capital técnico, papel que anteriormente cumplía el manejo de inventarios. Esta estrategia tiene, además, un efecto disuasivo en la combatividad de los trabajadores:

“...es decir, mientras que anteriormente las fluctuaciones del mercado se aumentaban o disminuían los *stocks*, ahora se aumentan o disminuyen las plantillas de trabajadores. Además de reducir costos por la vía de menores remuneraciones y derechos, también ello se logra a través de: desalentar la demanda de aumentos salariales por parte de los trabajadores fijos, liberar a la empresa de un área delicada y difícil como es la gestión del personal al tiempo que se eliminan los costos relativos al reclutamiento (además de los de despido), y facilitar y abaratar la preselección para el mercado interno”. (Iranzo y Paula, 2006: 410-411)

Del lado de la oferta de trabajo, el desempleo creciente presiona sobre los trabajadores ocupados, lo mismo que la debilidad de sectores como los inmigrantes, las mujeres y los menores de edad para defender sus condiciones de trabajo y la pérdida de poder de las organizaciones sindicales; todo ello propicia la aplicación de esquemas de subcontratación.

Enfrentadas a la necesidad de adecuarse permanentemente a las coyunturas fluctuantes del mercado, las empresas competidoras pueden acudir a la subcontratación (flexibilidad externa), o capacitar a sus trabajadores para desempeñarse con flexibilidad y polivalencia (flexibilidad interna). En el primer caso, serán las empresas subcontratadas las que deban adaptarse a las fluctuaciones del mercado. Para hacerlo, ellas impondrán una gran precariedad en las condiciones de sus trabajadores y colocarlos en considerables riesgos de caer en el desempleo. “En el segundo caso, la empresa se hace cargo de la adaptación de su personal a los cambios tecnológicos, pero al precio de eliminar a quienes no son capaces de ponerse a la altura de las nuevas normas de excelencia.” (Castel, 2004: 406-407)

De este modo encontramos que la subcontratación viene a ser una derivación y, al mismo tiempo, una modalidad del proceso de flexibilización de las relaciones laborales que se fortalece y extiende conforme las empresas tienden a vincularse al mercado internacional y constituye uno de los mecanismos al que acuden para proteger sus beneficios y elevar su competitividad. Es un igualmente un segundo paso en el proceso de descentralización al involucrar la transferencia de ciertas actividades y funciones a otras unidades económicas ‘real o ficticiamente’ ajenas a la empresa central. (Bueno y Dean, 2009: 15)

Para Gutiérrez la reconfiguración de las relaciones laborales en México no puede atribuirse solamente a la apertura internacional. En los 80 las tendencias predominantes empujaban a un reemplazo de los sistemas productivos tradicionales “por un nuevo paradigma productivo basado en la introducción de nuevas tecnologías flexibles, de trabajo polivalente, calificado y de una organización empresarial orientada hacia la calidad y la mejora continua. En teoría se abría una coyuntura de un cambio cualitativo que beneficiaría a empresarios, trabajadores y a la sociedad en su conjunto”. (Gutiérrez, 2005:39)

Sin embargo, muchas empresas no estaban en condiciones de emprender este cambio y los sindicatos, en su mayoría corporativizados o cooptados por los empresarios, se encontraban imposibilitados para incidir con liderazgo e independencia en la reformulación de las relaciones laborales que se avizoraba.

Gutiérrez define una disyuntiva constituida por dos vías o estrategias con base en las cuales podría evolucionar la flexibilización: una, que llama dinámica y que está centrada en el cambio tecnológico, de proyección a largo plazo, que propicia eslabonamientos productivos y la creación de nuevas industrias y que “impacta positivamente en la conformación de un nuevo tipo de trabajador, más calificado, polivalente y participativo”, y otra, de la flexibilidad estática, con visión de corto plazo, que consiste en un conjunto de medidas institucionales y sociales tendientes a reducir el costo salarial mediante la intensificación del trabajo, la reducción de personal y el aumento de la jornada laboral, con el propósito de aumentar la competitividad. Contrastando ambas estrategias, la autora las denomina “flexibilización del trabajo” y “flexibilización laboral” respectivamente. Fue esta segunda

opción la que predominó en las revisiones de contratos colectivos en la década de 1980, en desmedro de los movimientos sindicales y del derecho de huelga. (Gutiérrez, 2005: 39)⁵

No se trata solamente de una decisión de tipo técnico, sino de una redefinición de las relaciones laborales que modifica sustantivamente la correlación de fuerzas al interior de las empresas y fuera de ellas. Como explica Leite:

“...es necesario considerar que los procesos de globalización y reestructuración productiva, que tuvieron lugar a partir de la crisis del modelo de acumulación anterior, deben ser entendidos como un nuevo arreglo social -que puso fin al pacto fordista de los treinta años gloriosos de la posguerra- y que representan mucho más que una adaptación del modelo de acumulación al desarrollo tecnológico, o una adecuación del mercado financiero y productivo al carácter flexible de las nuevas tecnologías. De hecho, ellos son el resultado de decisiones políticas de sectores sociales que, frente a una nueva correlación de fuerzas entre capital y trabajo, decidieron no solamente romper el pacto anterior, sino que destruir el conjunto de institucionalidades que constituyeron a la sociedad salarial; es en este sentido que se puede entender la crisis de las políticas keynesianas del Estado de Bienestar Social, los cambios en el carácter del Estado y la llegada de las políticas neoliberales que (...) tendrán un profundo impacto sobre el trabajo; es también a partir de ese cuadro que se pueden comprender las tendencias de tercerización de las empresas y de flexibilización del empleo y el trabajo como estrategias de acumulación y de fragmentación del trabajo organizado.” (Leite, 2009: 8)

Se trata así de un cambio cuyos alcances no se circunscriben al ámbito de las empresas y sus trabajadores, sino que involucran al Estado y con él a todas las instituciones sociales. La ruptura del pacto cimentado sobre la condición salarial de la gran mayoría de la población, va a desarticular a amplios sectores y a arrojarlos a una condición de vulnerabilidad y exclusión con graves implicaciones para la sociedad en su conjunto.

⁵ Curiosamente Esthela Gutiérrez afirma que, en cambio, se desarrolló “una cultura laboral basada en el fomento de los valores del trabajo, la solidaridad, la honestidad, la calidad y la disciplina en la búsqueda del diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y empresariales.” (Gutiérrez, 2005: 40)

De la flexibilización a la precarización

Conforme se desarrollaba el proceso de reestructuración productiva, se hizo evidente que la reprofesionalización de la fuerza de trabajo por efecto de la calificación y la multihabilidad implicada en la nueva organización de la producción y la introducción de nuevas tecnologías, sólo incidiría en un pequeño segmento de la clase trabajadora, mientras que los segmentos más numerosos se enfrentarán a condiciones crecientes de inestabilidad laboral. Así, “mientras para unos la subcontratación es un proceso que manifiesta el mejoramiento y la capacitación de los llamados insiders, y la precarización de los outsiders, para otros, la subcontratación conduce a un proceso general de pérdida de derechos, y por ende de precarización progresiva”. (Iranzo y Paula 2006: 424)

Por su parte Bueno y Dean (2009: 14) explican que “el término ‘Precarización’ (laboral) o ‘Trabajo precarizado’ se refiere a los niveles por debajo de los estándares que se presentan en la mano de obra utilizada en términos de distintos indicadores: inestabilidad, remuneración menor a la de categorías similares, remuneración que no incluye los beneficios sociales habituales, duración de la jornada anormalmente pequeña o elevada. El debilitamiento de la representación colectiva suele ser también el vehículo para la precarización de las relaciones laborales.” Y aclaran a continuación que “La tercerización es utilizada, a menudo, para desmejorar condiciones de trabajo y/o para dificultar la acción colectiva de los trabajadores. En ciertas ocasiones, estos efectos se producen aún cuando no hubieran sido premeditados.”

La tendencia a la precarización del empleo se manifiesta en el crecimiento de los empleos ubicados en el sector informal de la economía, la reducción del número de trabajadores que cotiza en la seguridad social y el aumento en el número de micronegocios, de menos de 5 empleados y en los que laboran miembros de la familia que no reciben salario.

La revisión de los trabajos de Abramo y Leite sobre las cadenas productivas en América Latina y en Brasil respectivamente, configuran un proceso de precarización del trabajo con los siguientes rasgos: uso intensivo de mano de obra mal pagada; uso de equipos obsoletos; falta de contratos de trabajo; baja calificación; trabajo repetitivo; aumento de los ritmos de trabajo, mayor control; pérdida de beneficios y, destacadamente, feminización de la fuerza laboral en los puestos de menor jerarquía dentro de la cadena.

La precarización es una condición relativa, en tanto deviene del cambio a la baja en los términos de una relación laboral determinada. Significa deterioro de las condiciones de trabajo, por lo que remite a la comparación con otra condición. “Hay precarización cuando un determinado tipo de trabajo se deteriora sea en relación a los rendimientos o a los derechos a que da acceso, sea en relación a la estabilidad, o a las características del vínculo laboral.” (Leite, 2009: 13) Esto, por supuesto, depende de las condiciones concretas de cada país, sector económico e incluso de cada empresa, pero podemos establecer un referente más o menos general si lo contrastamos con las características que Caire atribuye al ‘empleo normal’, es decir: “Un empleo asalariado, de tiempo completo, por tiempo indeterminado, con un vínculo laboral, protegido por una serie de reglas contempladas por la legislación o por la negociación colectiva, a partir de la

cual el asalariado está unido a un único empleador por un contrato de trabajo” (Caire, 1982, en Leite, 2009: 15)

Se constituye así una secuela flexibilidad-subcontratación-desregulación-precarización que remata en la extrapolación de la clase trabajadora: “Crecen la informalidad y la tercerización, y las empresas tienden a organizarse sobre la base de dos grupos bien diferenciados de trabajadores: a) un núcleo de trabajadores estables, protegidos, con buenas remuneraciones y calificaciones, y b) una “periferia” inestable, precaria, rotativa, tercerizada o informal.” (Ermida, 1999: 5)

Esta situación da lugar a la segmentación laboral que consiste en la separación entre trabajadores de la empresa sindical y los de la empresa secundaria. Igualmente existe la segmentación del mercado de trabajo, resultado por una parte de estrategias aplicadas intencionadamente por las empresas y, al mismo tiempo, de las dinámicas inherentes al sistema económico capitalista: “para disminuir la fuerza del proletariado concentrado en grandes regiones urbanas, el capital trata de dividirlo sea al interior de las empresas, estableciendo una jerarquía de empleos generadora de mercados internos de trabajo, sea al exterior de ellas, explorando las diferencias de sexo, de raza y de calificación, por la multiplicación de los estatutos jurídicos de trabajo.” (Caire, 1892, en Leite, 2009: 15-16)

Uno de los principios establecidos en la Declaración de Filadelfia por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1944, fue el de que el trabajo no es una mercancía. Las empresas proveedoras de personal (suministradoras de mano de obra temporal) pueden llegar al extremo de ‘rentar al trabajador’, lo que significa hacer del trabajo un bien de comercio. (Bueno y Dean, 2009: 9) Convertir al trabajo en mercancía tiene como consecuencia el desconectarlo de las medidas de protección social que tenía. La deslocalización de las actividades económicas conduce precisamente a la “remercantilización” del trabajo, “el volver a convertir (y más duramente aún) al trabajo en una mercancía que se compra donde sea más barata o de la forma en que resulte más barata.” (Ermida, 2007: 6) (Dean y Bueno, 43-44). De este modo el hecho de que un determinado país no garantice a sus ciudadanos condiciones de trabajo apropiadas, es un obstáculo para que los Estados que sí brindan a sus ciudadanos condiciones de trabajo adecuadas puedan mantener y mejorar esos estándares. El objetivo de esta normatividad mínima que regule la competencia es evitar el dumping social. (Ermida, 2007: 11)

García Canclini (1999: 57) cita igualmente a Ermida (1999: 136), para quien la globalización tiene para los trabajadores tres consecuencias dramáticas:

- a. El desinterés por el desarrollo del mercado interno, por lo que “el incremento del poder adquisitivo del trabajador local pasa a ocupar un segundo plano, así como la garantía de la seguridad social de ese trabajador a largo plazo pues él, en definitiva no constituye el objeto de esa producción.”
- b. “El limitado poder del Estado para incidir sobre las variables económicas, pues él ha venido siendo superado por las grandes formas industriales, financieras y comerciales que desdibujan los límites de las

fronteras nacionales”.

- c. “La supremacía de la tecnología que ha provocado el desplazamiento continuo del hombre como trabajador y como obrero asalariado.”
- d. A estos elementos podría agregarse el señalado por Laurell, que “tiene que ver con el debilitamiento del poder sindical. En particular, en algunos países latinoamericanos, han tenido que ceder terreno y se han mostrado incapaces para negociar mejores condiciones laborales porque tampoco cuentan con el apoyo del Estado; más aun cuando en América Latina se comenzaron a aplicar programas de ajustes y cambios estructurales que promocionaron el estancamiento o disminución del empleo formal (Laurell, 2000, en Rincón y Rodríguez, 2005: 335-336)).

La subcontratación laboral responde al propósito de “crear una relación laboral menos costosa que la fordista”, por lo cual, al desentenderse de responsabilidades para con el personal subcontratado, la empresa logra “incorporar a los trabajadores al proceso productivo sin compromisos para el capital, transfiriéndoles la responsabilidad de su reproducción permanente”⁶ (Urrea 1998, en Iranzo y Paula, 2006: 410). “Esto es posible en la medida en que va atado a otro objetivo como es el de debilitar al movimiento sindical que es el que se opone a la pérdida de los derechos adquiridos en el modo de regulación fordista, con lo que la empresa logra ampliar su margen de libertad para la toma de decisiones en materia laboral.”⁷ (Ibíd.)

Contra lo sucedido en el pasado, cuando el desplazamiento de trabajadores de ciertas ramas o sectores de la actividad económica se veía compensado por su incorporación a nuevas industrias y servicios impulsados por la innovación tecnológica, nos encontramos ahora que los progresos técnicos elevan en menor medida la productividad y crean menos empleos de los que destruyen. Entramos entonces a una época donde la precariedad deja de ser un fenómeno relativamente marginal para pasar a ocupar la tendencia general dentro del sistema.

“De modo que el problema actual no es no es sólo el que plantea la constitución de una ‘periferia precaria’ sino también el de la ‘desestabilización de los estables’. El proceso de precarización atraviesa algunas de las zonas antes estabilizadas del empleo. Ha habido nuevo crecimiento de la vulnerabilidad de masas que, como hemos visto, había sido lentamente conjurada. En esta dinámica no hay nada de ‘marginal’. Así como el pauperismo del siglo XIX estaba inscrito en el núcleo de la dinámica de la primera industrialización, la precarización del trabajo es un proceso central, regido por las nuevas exigencias tecnológico-económicas de la evolución del capitalismo moderno.” (Castel, 2004: 413)

⁶ Esta afirmación sólo tiene validez para la subcontratación temporal, donde en los tiempos muertos, cuando la empresa no requiere sus servicios, el trabajador debe resolver por su cuenta la supervivencia de él y de su familia.

⁷ En este sentido, la subcontratación debilita la fuerza sindical al separar orgánicamente –o al menos dificultar su organización integrada- a los trabajadores de la empresa contratante y los de la subcontratada.

Las transformaciones ocurridas dentro de lo que se ha llamado globalización, están caracterizadas por una serie de elementos como los que expone Thomaz (1999: 98):

“a) una creciente desproletarización del trabajo, fabril y de manufactura, especialmente en los países de capitalismo avanzado, que, en la práctica, presentan una disminución creciente de la clase trabajadora (tradicional); b) una materialización/intensificación simultánea de la tercerización del trabajo, con base en la absorción de asalariados en el sector de servicios; c) la incorporación creciente de la mujer al mercado de trabajo, que (re)califica su composición dándole una profunda heterogeneidad y, finalmente, d) un proceso de subproletarización, que reorienta grandes contingentes de trabajadores hacia la precarización del trabajo, donde aparece el trabajo a tiempo parcial y todo el espectro de la informalidad que agudiza aún más las contradicciones sociales de la sociedad de clases.”

Otra caracterización de las consecuencias de las políticas de ajuste neoliberales es la que afirma que éstas “atacaron directamente al mundo del trabajo por varios flancos; en el terreno laboral, reformaron las condiciones de contratación, uso y despido de la fuerza de trabajo, desmontaron garantías y prestaciones económico-sociales para los trabajadores e introdujeron reformas para regular los salarios de acuerdo con las tasas de productividad. En el aspecto social y sindical, dichas políticas redujeron el marco de acción legal y político de los sindicatos, disminuyeron su peso en las relaciones obrero-patronales, liquidaron el derecho de huelga y fortalecieron el poder de las gerencias sobre el mundo del trabajo.” (Sotelo, 2003)

Reseñando los planteamientos de Robert Castel sobre las implicaciones sociales del proceso de precarización del empleo que se acentúa a partir de la desaparición del Estado de Bienestar, consecuencia a su vez de “la estrategia de revitalización industrial frente al agotamiento del modelo anterior” [el fordista], Iranzo y Paula (2006: 421) destacan el que cada vez son menos los que pueden acceder a un trabajo socialmente útil, por lo que los desempleados van adquiriendo un carácter cada vez más permanente, sin oportunidad ninguna de reincorporación. “La desafiación progresiva de parte importante de la sociedad y la pérdida de identidad del trabajo, producto de la precarización y el desempleo, conlleva a que las bases sobre las cuales los individuos construyen su lugar en la sociedad desaparezca y con ello, el fundamento principal de la ciudadanía social y económica.”

Citando a Rogers, Rojas y Salas (2007:40) proponen cuatro rasgos para la caracterización del empleo estándar: cierto grado de certeza respecto a la continuidad en el trabajo; control sobre el trabajo, seguridad social y pago estable. Por contrapartida, los empleos no estándar serían aquellos con una duración predeterminada y es elevado el riesgo de perder el trabajo; en los que el trabajador carece de poder de negociación; no cuenta con seguridad social ni otros beneficios asociados al empleo y/o la remuneración es baja.

También Leite hace referencia a Rogers, quien sostiene que “el carácter estructural de la precarización se evidencia cuando se consideran las condiciones del mercado de trabajo, la reestructuración productiva, el cuadro institucional (cambio en el papel del Estado y la

legislación laboral) y las consecuencias para los trabajadores y su capacidad de respuesta”. (Rodgers, 1989, en Leite, 2009: 14)

Como tendencias que se fortalecen a partir de los cambios sociales y económicos recientes, la precariedad laboral, el desempleo y el aumento de la informalidad son manifestaciones de lo que Castel llama “un déficit de lugares ocupables en la estructura social, si entendemos por ‘lugar’ una posición con utilidad social y reconocimiento público.” Infinidad de personas se constituyen en supernumerarios, no integrados y no integrables a la sociedad productiva. Son ‘inútiles para el mundo’ y “esta inutilidad social los descalifica también en el plano cívico y político.” (Castel, 2004: 415-416)

Una de las consecuencias de este proceso de pérdida de identidad y descalificación social y política es el debilitamiento de los vínculos laboral-sindicales, e incluso la competencia individualista por la supervivencia:

“Medidas tales como el reemplazo de contratos permanentes y protegidos legalmente por empleos temporarios o con límite fijo –que permiten despidos instantáneos, contratos flotantes y la clase de empleo que socava el principio del ascenso mediante la evaluación permanente del desempeño, que hace depender la remuneración de cada empleado de los resultados individuales obtenidos y que induce a la competencia entre distintas secciones de la misma empresa, privando a los empleados de la posibilidad de asumir una postura colectiva razonable- producen una situación permanente de incertidumbre endémica.” (Bauman, 2001: 38)

Más allá de las cifras económicas, queremos destacar las implicaciones que esta condición de inutilidad y falta de pertenencia tienen para quienes la padecen. Castel se adentra en las implicaciones sociológicas y psicológicas de esta condición a través de la consideración de la identidad social o identidad colectiva del sujeto. Explica que esta se basa en primer término en el colectivo de trabajo, se prolonga a través del barrio de residencia –comunidad de hábitat- y del estilo de vida, hasta llegar a la pertenencia social y política. Esta identidad, creada por la pertenencia, es generadora de un sistema de valores de fuerte poder integrador. En la sociedad industrial el trabajo funciona como ‘el gran integrador’. La pérdida del trabajo o su precarización tiene, entonces, un efecto de desintegración social, afectiva, psicológica y política de la persona:

“Cuando uno ha edificado su identidad social sobre una base que se desmorona, es difícil hablar en nombre propio, aunque sea para decir no. La lucha supone la existencia de un colectivo y de un proyecto para el futuro. Los inútiles para el mundo pueden optar entre la resignación y la violencia esporádica, la ‘rabia’ que casi siempre se autodestruye.” (Castel, 2004: 416-417)

El neoliberalismo a la mexicana

En México, a partir de 1988 se inició la polémica en torno a la flexibilización laboral, misma que cobró fuerza con la firma del Tratado de Libre Comercio con EE.UU. y Canadá, iniciado en 1994. Las organizaciones patronales (Coparmex, Concanaco, etc.) demandaban, entre otras cosas, “revisar el concepto de indemnización por despido, simplificar el retiro del trabajador y el concepto de salario caído, así como replantear el proceso de rescisión de contrato. En lo funcional se planteaba flexibilizar la jornada de trabajo, establecer la polivalencia y comisiones de productividad.” (Garza, s/f: 5) El salario se fijaría por hora y en función de la productividad del trabajador y de las condiciones económicas de cada empresa.

“Hacia finales de los ochenta, desde los nuevos Estados neoliberales y a partir de las gerencias modernizantes se impulsaba sostenidamente la flexibilidad del trabajo como condición de competitividad en las nuevas circunstancias de apertura de mercados y de globalización. En esta tesitura, la flexibilización del trabajo no podía considerarse como un problema técnico de cómo optimizar funciones de producción, puesto que afectaba al patrón de relaciones laborales e industriales que predominó en México durante varios decenios. Es decir, aunque fuera encubierto con una fraseología técnico-económica, la flexibilidad del trabajo se convirtió en espacio de lucha. En este espacio gobiernos, empresas y sindicatos se enfrentaron, negociaron o estos últimos aceptaron pasivamente los cambios.” (Garza y Bouzas, 1999: 8)

De la revisión de los estudios de caso sobre flexibilización laboral realizados entre 1984 y 1996 en nuestro país, De la Garza y Bouzas (1999: 12), extraen las siguientes conclusiones:

- a) Que la flexibilidad del trabajo en México no es homogénea, sino que presenta diversas formas e intensidades;
- b) Que la flexibilidad se presenta más “entre las grandes empresas que conformaban el núcleo duro del modelo contractual de la Revolución Mexicana”, pero la desregulación laboral es mayor en las maquiladoras fronterizas y entre la pequeña y mediana empresas que tienen contratos de protección;
- c) Que la flexibilidad avanza con mayor dificultad en las ramas reguladas mediante contratos ley;
- d) Que los contratos firmados con los sindicatos “blancos” eran flexibles desde décadas atrás y por ello no han sido modificados sustancialmente;
- e) Que las leyes que regulan a los trabajadores que se rigen por el apartado ‘B’ de la Ley Federal del Trabajo presentan más rigidez y no han sido modificadas, pero [muestran] flexibilidad en las Condiciones Generales de Trabajo.
- f) “Otro factor que podría influir en la forma e intensidad de la flexibilidad

sería la política sindical: la ha habido de resistencia, como en el sindicalismo independiente; de pasividad en una parte importante del corporativismo y el sindicalismo blanco, o bien, de búsqueda de interlocución con las empresas en estos terrenos, como el sindicato de telefonistas.” (De la Garza y Bouzas, 1999: 12-13)

Por otra parte, otro estudio, sobre el periodo 1995-2004 concluye, entre otras cosas, que “la evolución reciente del empleo en México muestra la persistencia de rasgos definitorios de la precariedad laboral, sobre todo en lo que se refiere a la inestabilidad laboral, a la falta de prestaciones y a la existencia de salarios inadecuados. Tales esquemas son parte consustancial del modelo de acumulación adoptado después de 1982 en México, modelo que ha sido denominado neoliberal. En la medida en que este modelo persista, la precarización, la vulnerabilidad social y la exclusión, seguirán siendo fenómenos de la vida cotidiana para un importante núcleo de la población trabajadora, así como para sus familias.” (Rojas y Salas, 2007: 73)

Para Gutiérrez, llevar a cabo la reconversión industrial implicaba para los empresarios mexicanos dos tipos de gestión, no excluyentes: la primera, la introducción de nuevas tecnologías en la producción, para lo cual se requería capital; la segunda, la intensificación del trabajo y la reducción de los salarios, que enfrenta “la codificación institucional de la relación salarial” [ya que] “Todos los derechos laborales que formaban parte de las figuras jurídicas del ‘patrón de reproducción fordista’ se empiezan a constituir en un obstáculo para la clase empresarial. La estabilidad en el empleo, la protección social, la vinculación estrecha de los salarios con la productividad y el consumo interno, las prestaciones sociales son, para los empresarios, auténticos estorbos a la valorización del capital.” (Gutiérrez, 1988^a: 167-168)

En la práctica el proceso se concentró más bien en la flexibilización de las relaciones laborales, quedando en segundo plano las innovaciones tecnológicas. El discurso neoliberal justificatorio de las nuevas políticas sostiene que es inevitable reemplazar la intervención del Estado por los mecanismos del mercado; el acceso a los mercados internacionales y los fenómenos propios de la globalización requieren elevar la competitividad empresarial y ésta, a su vez, implica flexibilizar las relaciones laborales y transformar a las organizaciones sindicales *tradicionales*.

Haciendo referencia a un estudio de Enrique de la Garza⁸, Pérez puntualiza aquellos elementos contenidos en los contratos colectivos de trabajo que, “son las rigideces que ven los empresarios” y que desde su perspectiva es necesario eliminar o flexibilizar. Ahí se incluye la libre movilidad de los trabajadores, la compactación y simplificación de los tabuladores, la libertad para la contratación de trabajadores de confianza, el escalafón por capacidad probada y que los sindicatos se mantengan al margen tanto en lo que se refiere a la organización del trabajo como en materia de tecnología.

Se presentan “en algunos de los grandes contratos cláusulas demasiado rígidas

⁸ “Reconversión industrial y cambios en el patrón de relaciones laborales en México”, en: Anguiano, A. (Comp.), *La modernización de México*, UAM-X, México, 1990.

que impiden la movilidad de los trabajadores entre lugares, departamentos y puestos de trabajo; cláusulas que definen los perfiles de los puestos y que de tal forma limitan no sólo la polivalencia, sino eventualidades derivadas de la fluctuación en la prestación del servicio; cláusulas que ponen frenos a la intensidad del trabajo, la existencia en las contrataciones colectivas de acuciosas lista que definen los trabajos o trabajadores de confianza, como forma de limitar el espacio en beneficio de las funciones de base y, en tal virtud, sindicalizadas y sobre las que el sindicato ejerce la titularidad; los criterios de antigüedad establecidos en los grandes contratos colectivos como el principal factor por considerar para el ascenso; e incluso, en algunos casos (electricistas, telefonistas, aviación), la obligación de la empresa de informar al sindicato sobre cambios tecnológicos y en materia de organización del trabajo.” (Pérez, 2002: 34-35)

Como puede apreciarse, estas demandas corresponden tanto al ámbito productivo como al laboral de la flexibilización del trabajo y se justifican en la existencia de un nuevo contexto, caracterizado por la globalización de los mercados y de la producción, lo que demandaba modernizar los procesos, dar confianza a los inversionistas y aumentar la productividad y la calidad.

La postura patronal se precisa hacia el término del gobierno de Salinas, cuando se presenta una propuesta al entonces candidato priísta Ernesto Zedillo, en la que se incluye la demanda de descorporativización de los sindicatos, lo que provoca el rechazo del sindicalismo oficial a la reforma en su conjunto.

Por su parte, el PAN presentó una iniciativa de reforma a la legislación laboral que, entre otras cosas, plantea la renuncia al “carácter tutelar del Estado con respecto a la parte más débil en la relación laboral”, para sustituirlo por un papel de guardián del equilibrio entre los factores de la producción; también propone sustituir el objetivo de promover la justicia social enarbolado por el Estado, por el de fomento del empleo y la productividad.

En lo que refiere a medidas concretas de flexibilización laboral, la propuesta incluye la aceptación de los contratos de aprendizaje, con su correspondiente periodo de prueba; flexibilidad en la terminación de la relación laboral; la autorización del trabajo discontinuo y la reglamentación del empleo de subcontratistas, entre otras medidas. (De la Garza, 2004: 15-17)

El proyecto, elaborado por Carlos y Néstor de Buen, por una parte recoge las propuestas de flexibilización formuladas con anterioridad por la Coparmex y la Concanaco y, por otra parte, incluye algunos elementos que significan un avance en cuanto a la independencia sindical y que apuntan igualmente a descorporativizar al sector obrero y a sus organizaciones: suprime la “toma de nota” por parte de la Secretaría del Trabajo para la conformación de los sindicatos, da libertad de afiliarse o no a los trabajadores y suprime la cláusula de exclusión; sustituye a la Juntas de Conciliación por Tribunales de lo Social, dependientes del Poder Judicial. En contrapartida propone establecer “Comités de Empresa”, a la manera europea, que vendrían a ser “los firmantes de convenios de trabajo,

vigilantes de los mismos y quienes declaran las huelgas”, quedando los sindicatos en un segundo plano en cuanto representación de los trabajadores. (De la Garza, 2004: 16-18)

La administración foxista inició desde sus inicios negociaciones que culminaron en la presentación de un anteproyecto de Ley Laboral, que se envió a la Cámara de Diputados a finales de 2002: conocida como Proyecto Abascal que proponía un equilibrio entre la búsqueda legítima de utilidades por parte de los empresarios y los derechos obreros a un salario digno y un empleo estable. Se trataba de romper con la concepción de lucha de clases que fundamenta la Ley de 1930 en favor de otra, con fuerte contenido inspirado en la Doctrina Social de la Iglesia. Como dice De la Garza, esta concepción “No es Neoliberal pura, sino una mezcla entre flexibilidad y principios católicos de esencia humana.” En cualquier caso, producto de la negociación de estos dos sectores, la propuesta concede buena parte de las demandas de flexibilización presentadas por las empresas, a la vez que mantiene el control del sindicalismo oficial sobre los trabajadores.

La Unión Nacional de Trabajadores abandonó la Mesa de Decisión antes de que se aprobara esta propuesta, tanto por los organismos patronales como por el Congreso del Trabajo. Poco después también la izquierda partidista elaboró una propuesta. El Partido de la Revolución Democrática y la Unión Nacional de Trabajadores presentaron un proyecto que, reconociendo “la necesidad de flexibilizar moderadamente las relaciones de trabajo, insistía en eliminar controles gubernamentales sobre el registro de sindicatos, la contratación colectiva y la huelga” (Ibíd.: 19). Propone un pacto entre empresarios, trabajadores y Estado, inspirado en los acuerdos establecidos entre Telmex y el Sindicato de Telefonistas.

De acuerdo con el laboralista Alcalde Justiniani:

“La propuesta PRD-UNT parte de la premisa de que la ley sólo fija las garantías y reglas básicas del juego, en un entorno laboral diferenciado que requiere de un mínimo de diálogo y concertación para adecuar las condiciones de trabajo a un esquema de auténtica racionalidad productiva y de beneficios compartidos. No se limita a una visión parcial en favor de los trabajadores, entiende que el desarrollo productivo es una exigencia para lograr la viabilidad del país en su conjunto. Para ello, propone que el ajuste de jornadas, intensidades, adecuación con nuevas tecnologías, duración de la relación laboral, esquemas de remuneración, de capacitación y tercerización justificada, se ubiquen en el contexto complementario de la contratación colectiva, como sucede en los países altamente competitivos del mundo. Agrega una protección inexistente en la propuesta panista, el seguro de desempleo, regulado de manera realista con fondeo compartido y en el marco del Instituto Mexicano del Seguro Social.” (La Jornada, 24/IV/2010, p. 18)

La carencia de fuerza para impulsar ninguno de los proyectos dejó la situación en un impasse que se mantiene hasta la presente administración, cuyo titular del Trabajo y Previsión Social ha presentado su propia propuesta, conocida coloquialmente como “proyecto Lozano”.

Aunque su promotor la presenta como producto del estudio de las 151 propuestas de reformas de la Ley Federal del Trabajo, sus detractores califican a la propuesta del Secretario del Trabajo como “refrito de la Ley Abascal”.

Entre los contenidos novedosos de esta propuesta está la de reducir a un plazo de seis meses como máximo el tiempo que el patrón debe pagar al trabajador por concepto de salarios caídos, más intereses por nueve meses. Como se sabe, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son sumamente ineficientes y, “lo deseable es que el proyecto de la STPS propusiera un sistema de justicia diferente, apoyado en jueces confiables, imparciales, como operan en cualquier sistema legal para dar certidumbre a patrones y trabajadores”, en lugar de acotar los salarios caídos, según la opinión de Alcalde Justiniani, quien concluye: “Lo que la reforma debe garantizar, entre otros temas, es que los juicios laborales duren menos de seis meses, así se apoyará a patrones, trabajadores y al país entero, pero de ninguna manera cargarle el costo sólo a los trabajadores cuando no son responsables de su despido ni de la ineficiencia del sistema de justicia”. (La Jornada, 27/02/2010).

Por el contrario, la nueva propuesta presenta al menos algunas mejoras desde la perspectiva de los trabajadores respecto a la legislación vigente: agrega una fracción al artículo 5° en por la que desconoce efectos legales a la calificación de confianza conferida a trabajadores cuyas funciones no se ajusten a los señalado en el artículo 90, con lo que se eliminan arbitrariedades en esta designación, y declara gratuitas las actuaciones laborales (artículo 19). Finalmente, se establece que en caso de encontrarse trabajando a un menor de 14 años, se suspenderán sus labores, pero se pagarán los salarios que haya devengado, independientemente de las penas que se impongan al empleador.

También tres nuevas fracciones que se anexarían al artículo 133 de la ley actual representarían un progreso, en este caso en favor de las trabajadoras. “En estas fracciones se proscribe el hostigamiento sexual, la solicitud o exigencia de certificado médico o pruebas de embarazo como requisito previo para otorgar el empleo, así como el despedir a una trabajadora o coaccionarla en forma directa o indirecta para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a su cargo hijos menores”. (Lóyzaga, 2009: 85-87)

Por otra parte, entre el “proyecto Abascal” y el “proyecto Lozano” también hay diferencias que implican retrocesos del segundo respecto al primero. Así, mientras en la propuesta Abascal se exigía la rendición de cuentas por parte de las directivas, dándose un plazo perentorio para ello so pena de destitución de la mesa directiva, en el de Lozano desaparece esta sanción, con lo que se neutraliza la exigencia.

Tampoco precisa el nuevo proyecto los plazos para que se realice un arbitraje obligatorio en aquellas huelgas que se prolonguen por más de 30 días.

Al margen de lo que ocurran en el futuro inmediato con estas propuestas, en los hechos la subcontratación y, en general, las relaciones de trabajo en nuestro país están cambiando, sin modificaciones sustanciales al margo jurídico vigente y –de acuerdo con algunos autores– incluso sin violentar este marco legal. Así, afirma Pérez aludiendo a un artículo editorial de Bensusán que: “Se ha constatado que no ha sido necesario cambiar el marco normativo para

que se impongan las nuevas condiciones de trabajo y tampoco podemos hablar de rompimiento de la legalidad, sino cuando mucho [sic] de varias interpretaciones de ésta. Los cambios experimentados en las relaciones laborales ocurrieron en el país sin eliminar los obstáculos normativos que el sector empresarial reclamaba. Los posibles límites señalados en la legalidad de la contratación y uso de la fuerza de trabajo, las autoridades laborales y las representaciones sindicales aceptaron interpretarlas con laxitud.” (Pérez, 2002: 38)

De hecho las propias dependencias gubernamentales se encuentran entre las principales usuarias de los servicios de subcontratación. De acuerdo con una nota firmada por Mayerla Sánchez para Voltairenet⁹ del 24/XI/09, la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social “ha recurrido al esquema de tercerización, conocido como outsourcing, para contratar servicios de personal externo en las áreas de mantenimiento, limpieza, vigilancia, monitoreo de medios y servicios de informática”.

Con base en información del portal de transparencia, la autora señala que, del 2006 a esa fecha, la STPS ha recurrido a la contratación externa de servicios mediante la firma de 33 convenios con empresas privadas, en ocasiones duplicando funciones con la estructura orgánica de la propia dependencia, como es el caso del monitoreo de medios, para lo cual se contrató a una empresa a pesar de que en la Secretaría existe una Subdirección de Síntesis, Análisis y Monitoreo responsable de esta función.

En condiciones semejantes operan el Consejo Nacional de Fomento Educativo (Conafe), el DIF, la SEP, la UPN, el INBA y varias otras dependencias, de acuerdo con la reportera, quien refiere que en septiembre de 2008 “el diputado perredista Francisco Javier Calzada Vázquez presentó una iniciativa de ley para regular la subcontratación en el ámbito público”, en la que argumentaba que esta modalidad implica que ‘se renuncia a esferas de autoridad, indelegables’, sin que ello garantice mayor calidad y eficiencia”.

No se trata de hechos aislados sino de una política oficial. En un trabajo publicado por el sitio de Contralínea en Internet¹⁰ indica que en el Diario Oficial de la Federación del 4 de diciembre de 2006 se publicó un decreto que establece algunas medidas de austeridad a seguir por las dependencias adscritas al Ejecutivo Federal. “En su artículo 14 señalaba que las dependencias y entidades paraestatales debían promover la contratación de servicios para generar ahorros, que incluirían telecomunicaciones y servicios generales, como mantenimiento de bienes muebles e inmuebles, fotocopiado y vigilancia”. Al año siguiente, un conjunto de instituciones públicas habían firmado 658 contratos por servicios de limpieza y 443 contratos para los de vigilancia.

La misma nota cita la opinión de Néstor de Buen respecto a un convenio firmado entre la Comisión Nacional para la Defensa de los Usuarios de las Instituciones Financieras (Condusef) con Licom, S.A., para la prestación de servicios de limpieza. En el convenio se establece la dependencia “no adquiere ninguna obligación de carácter laboral con el

⁹ *Trabajadores por outsourcing en la Secretaría del Trabajo*, en: <http://www.voltairenet.org/article163063.html>),

¹⁰ *Gobiernos evaden Ley del Trabajo*, en: <http://www.contralinea.com.mx> Contralínea 164 / 10 de enero de 2010.

prestador de servicios ni con los trabajadores que el mismo contrate (...) por lo que no se le considerará como patrón directo o sustituto y el prestador de servicios expresamente la exime de cualquier responsabilidad de carácter civil, fiscal, de seguridad social u otra que pudiera generarse con relación a sus empleados”. De acuerdo con De Buen, este convenio “es una especie de acto de complicidad con las empresas que lo hacen habitualmente para quitarse responsabilidades laborales, y aquí el gobierno está violentando las disposiciones de la Ley Federal (del Trabajo)...”.

Algunos elementos de la actual Ley Federal del Trabajo

Sin conocimientos ni condiciones para entrar aquí en detalles, queremos señalar en este apartado algunos artículos que presenta la Ley Federal del Trabajo de nuestro país y que nos parecen relevantes en relación con la temática de este estudio.

Así, el Artículo 2º define que “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

En el Artículo 3º se establece que “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”. Negar al trabajo la condición de artículo de comercio ilegaliza a muchas agencias que se dedican simplemente a proporcionar trabajadores a la empresas, sin desarrollar por sí mismas ningún trabajo o servicio concreto.

El Artículo 12.- define como Intermediario a “la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”, y el Artículo 13 establece que “No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.”

En lo que se refiere a la diferencia en las condiciones de trabajo para obreros de la empresa central y los contratados vía la intermediaria, la Ley establece que estos últimos “Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento” y que “Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores” enganchados por ellos.

Estos dos elementos constituyen uno de los principales mecanismos de protección de los trabajadores frente a las empresas que operan como contratistas de personal, sin prestar directamente ningún servicio. El Artículo 14 señala que “Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.”

De manera similar, el Artículo 15 asigna la condición de deudores solidarios cuando “las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13...” a la empresa beneficiaria, e indica que sus trabajadores deben “disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria”, estableciendo los criterios para fijar estas proporciones.

La condición de responsables solidarias de las empresas que acuden a la subcontratación puede servir para impedir que el trabajador sea defraudado y se conculquen sus derechos.

La Ley, en el Artículo 35, señala que “a falta de estipulaciones expresas” respecto a si las relaciones de trabajo se establecen por obra o por tiempo determinado, se considerarán definidas por tiempo indeterminado. Y los artículos 36 y 37 acotan la naturaleza y casos en que puede estipularse una relación por obra o tiempo determinados. Éstas claramente contravienen el mecanismo de flexibilidad numérica que propugna el nuevo esquema.

Sobre la identidad del patrón, el artículo 41 señala que “La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo...” y el 280 dice que “Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta¹¹”.

Como se ha indicado en este trabajo, una de las modalidades de la subcontratación es el trabajo a domicilio. Al respecto, el Artículo 312 define a esta modalidad como aquella que surge del “convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante”. La condición de patrón de los trabajadores a domicilio es independiente del suministro de elementos de trabajo y de la forma de pago o retribución (Art. 314) Los salarios devengados “no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.” (Art. 323)

Estos y otros semejantes son los preceptos de la Ley Federal del Trabajo que habría de ser modificados para dar legalidad a muchas de las prácticas en uso actualmente por parte de empresas subcontratistas.

¹¹ Hay que observar que este artículo está en la sección de la Ley que se refiere a los trabajadores del campo.

La organización sindical

Las organizaciones sindicales mexicanas presentan particularidades que las hacen únicas a nivel de América Latina. Estas particularidades conducen a De la Garza y Bouzas (1999:3) a denominar como “de la Revolución Mexicana” al patrón caracterizado por la tutela de Estado sobre las relaciones entre el capital y el trabajo. La corporativización sindical a cambio del apoyo de los trabajadores a la gestión estatal, condujo al monopolio de la representación obrera por parte de las organizaciones oficialistas, suprimiendo los liderazgos alternativos.

Esta alianza facilitó también la acumulación de capital bajo el impulso del Estado, ya a través del gasto público y de los subsidios de diversa índole, ya por la vía del “crecimiento del mercado interno a través del gasto de los asalariados, sistemas de prestaciones y seguridad social que por medio de la relación corporativa garantizaba paz laboral con relativa legitimidad, al menos en la capa alta del proletariado. El periodo de oro de esta formación socioeconómica fueron los años sesenta, el llamado desarrollo estabilizador en México.” (Garza y Bouzas, 1999: 3)

La contratación colectiva, de la que gozaban los trabajadores de las empresas grandes y medianas de las ramas clave de la economía y de las empresas paraestatales era el “ideal a lograr” para el resto de los trabajadores. Los contratos colectivos “implicaron restricciones superiores a las de la ley para despedir a los trabajadores, limitaciones a la movilidad interna, a las multitareas, al empleo de trabajadores de confianza, a los castigos a los trabajadores, al tiempo extraordinario en descanso obligatorio o en días festivos, al ascenso por antigüedad como criterio principal y al salario según la categoría laboral.” (Ibíd.: 4) Es decir, todos los elementos que posteriormente se tratarían de revertir a través de la flexibilización.

Precisamente durante el gobierno de Miguel de la Madrid (1982-1988) se inicia la transición neoliberal y se empiezan a ensayar modalidades de flexibilización de los contratos colectivos. Primero en empresas nuevas que se instalan en zonas sin tradición industrial, como armadoras automotrices en estados del norte del país, luego en empresas con tradición sindical corporativa, como Dina –en 1982- y la Compañía de Luz y Fuerza del Centro –en 1984-, donde la resistencia de los trabajadores frustró esos intentos. Más adelante se logró modificar los contratos colectivos en otras empresas, como Aeroméxico y Mexicana de Aviación, Pemex, Telmex, etc.

El concepto fue tomando forma y, en 1992, se presentó la propuesta de un “nuevo sindicalismo”, cuya función sería mantener el control obrero durante el proceso de ajuste macroeconómico, con reducciones en el salario real para controlar la inflación y pago de bonos sujetos a los aumentos de productividad: “De esta manera la lógica neoliberal centrada en el libre mercado no sería violentada, no habría más Estado Benefactor, los beneficios vendrían de las empresas cuando se elevase la productividad; para esta mejoría en la competitividad los sindicatos serían considerados como parte activa.” (De la Garza y Bouzas, 1999: 6)

Independientemente de las particularidades del caso mexicano, las consecuencias de la subcontratación, desde una perspectiva sociológica, incluyen la mayor desestructuración del mercado laboral, que disminuye la proporción de empleos regulares y localizados en las grandes empresas, en favor del empleo sin registro que se ubica en infinidad de pequeñas empresas subcontratistas. También el aumento de la segmentación de este mercado, vía la multiplicidad de formas de relación laboral, con la consecuente limitación de posibilidades de asociación para los trabajadores. “En tercer lugar, al acrecentarse el número de trabajadores desprotegidos sindicalmente, conjuntamente con una gestión más individualizada para el personal estable, [se] refuerza el poder discrecional de los empresarios y reaparecen situaciones de corte autoritario, paternalista o corporativo; la mera existencia de los subcontratados actúa como mecanismo de reforzamiento de la disciplina y del poder en el interior de la empresa, y puede ejercer presión a la baja sobre los salarios y las prestaciones de los mismos trabajadores fijos.¹²” (Iranzo y Paula, 2006: 412-413)

Respecto del impacto de la subcontratación sobre las organizaciones sindicales, estas autoras destacan la sustitución de trabajadores de planta por interinos, lo que impide su afiliación a los sindicatos existentes y, con ello, la protección de estas organizaciones y de la negociación colectiva. Además, al laborar en la misma empresa trabajadores con distinto estatus y condiciones de trabajo, genera la segmentación de una serie de grupos que dificulta la identificación entre ellos y, por ende, su disposición a la organización, negociación y defensa conjunta. (Ibíd.: 417-418)

Una característica general de las empresas subcontratadas es la inexistencia de organización sindical, o su condición de subordinación a la parte patronal. Cuanto más bajo el lugar que ocupan en la cadena, menor su sistema de relaciones laborales y menor también la posibilidad de que cuenten con organización sindical independiente.

Los esfuerzos sindicales para combatir los efectos de la subcontratación han sido poco fructíferos. Si en un principio lograron que las empresas recontractaran como fijos a los trabajadores subcontratados, posteriormente éstas identificaron los mecanismos legales que les permitieron continuar con la externalización dentro del marco laboral. Por lo demás, amenazados con el creciente desempleo, los sindicatos adoptaron una postura más conciliadora, tratando de negociar los términos de la subcontratación, mientras que una proporción minoritaria ha enfrentado las limitaciones legales existentes para incorporar a la organización sindical a los trabajadores temporales.

Del lado de la oferta, son factores como el desempleo creciente, que presiona sobre los trabajadores ocupados; la debilidad de sectores como los inmigrantes, las mujeres y los

¹² Uno de los elementos distintivos de la flexibilización laboral en México han sido los “topes” salariales, que se implantaron en la década de 1980 como parte de la política de austeridad y se mantienen hasta el presente. La persistencia de esta política se explica, entre otras cosas, por el peso del sector informal, producto tanto de la inmigración del campo a las ciudades como de la insuficiente creación de nuevos empleos, factores ambos que impulsan a la baja los salarios, sobre todo en los puestos menos calificados.

menores de edad para defender sus condiciones de trabajo y la pérdida de poder de las organizaciones sindicales, los que propician esquemas de subcontratación.

Como elementos que revierten en alguna medida estas tendencias, las Iranzo y Paula reportan que, cuanto mayor sea la calificación y especialización de los trabajadores subcontratados, más se equiparan sus condiciones de trabajo a las de los trabajadores fijos. También encuentran que, cuando la subcontratación es por tiempo indefinido, mayor capacidad de negociación tienen los trabajadores

Dos casos de subcontratación laboral en León, Gto.

La información que aquí se ofrece se presenta de manera que garantice en lo posible mantener la confidencialidad respecto a la identidad de las empresas estudiadas, por ello se omiten la precisión de algunos datos que, por lo demás, no resultan indispensables para los propósitos de este estudio. En ambos casos se entrevistó a personal directivo y a operarios de limpieza.

Las dos empresas seleccionadas como estudios de caso en la ciudad de León, son prestadoras de servicios de limpieza: una de ellas realiza desde hace varios años los servicios de aseo de instalaciones únicamente a una institución educativa, por eso le llamaremos “E-micro”, mientras que la otra brinda sus servicios a la presidencia municipal y a otras dependencias gubernamentales, así como a empresas del sector privado, por lo que le denominaremos “E-macro”. Cuenta con un gran número de empleados y también tiene varios años de experiencia en el ramo. Se encarga del barrido de las calles de algunos sectores de la zona urbana de León.

El caso de la E-micro resulta atípico respecto a las tendencias que hemos encontrado en la revisión de la literatura sobre subcontratación laboral. Aquí, hace algunos años, se constituyó una empresa con el fin de adquirir equipo que, de acuerdo con la ley vigente en ese entonces, no podía comprarse directamente al los grandes proveedores, sino que debía adquirirse a través de un distribuidor con el consecuente aumento del costo. Entonces se optó por comprar a través de esta Empresa1, que se creó ex profeso para ese propósito. Al cambiar la ley, la E-micro quedó en desuso pero no se cerró jurídicamente.

Después surgió la situación de que algunos servicios que se prestaban al interior de la institución se concesionaban a particulares, lo que ocasionaba frecuentes problemas. En particular, se pagaba por los servicios de aseo de las instalaciones a una empresa que se sabía “no estaba actuando debidamente con su personal, un personal que estaba dando apoyo a nuestra institución. En las empresas de limpieza hay una gran explotación: no siempre cubren las prestaciones de ley; hacen incorporaciones al Seguro Social con salarios más bajos de lo que perciben los trabajadores; las prestaciones son escatimadas, en fin...”.

Se pensó entonces en la posibilidad de manejarlos directamente por la E-micro que se había creado. Y así se hizo. El personal que operaba en estos servicios, pasó a trabajar para la Empresa1.

“¿Qué queríamos asegurar? Pues que E-micro iba a respetar, al 100%, las prestaciones de ley”. La institución no podía ofrecer a estos empleados las mismas condiciones que da al personal de otras áreas –administrativos, docentes, etc.- porque son onerosas: representan en prestaciones arriba del 50% sobre los sueldos. Pero por lo menos se pagarían dos salarios mínimos y todas las prestaciones (aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y Seguro Social completo)¹³.

¹³ Hay muchas empresas que, si son padres de familia les dan Seguro Social, pero sin son jovencitos o jovencitas, entonces no.

Los directivos nos hacen notar que la legislación nacional no distingue tamaños de empresas; “entonces, una persona que tiene una papelería pequeña, que pone una chica de dependiente, tiene exactamente las mismas obligaciones legales que la General Motors”. Y, en este caso concreto, tener un esquema de prestaciones para personal con un perfil académico, es muy oneroso hacerlas extensivas a los trabajadores manuales e incluso en ocasiones no resultan atractivas para este tipo de trabajador.

“Con esta legislación, ¿quién va a empezar un negocio? o abandona la idea o lo hace al margen de la ley. Porque si tiene que pagar más del 30% del sueldo en Seguro Social, ¿con qué lo va a pagar? Lo mismo ocurre con los impuestos. Tiene que pagar la misma tabla de impuestos que una transnacional... Ahí hay un desequilibrio. Eso obliga a que una empresa muy pequeña tenga que encontrar la manera de contratar sin todas las cargas y todos los costos. Tampoco es muy justificable pero es más explicable. Si este rasero lo metes en la economía informal, paralizas a más de la mitad del país”.

Ambas empresas coinciden en que sus tasas de rotación de personal son relativamente bajas, tiende a ser menor en E-micro, “lo que sugiere cierto grado de satisfacción del personal”. En este caso, se atribuye el abandono a que la mayoría de los trabajadores son mujeres y “el personal femenino está muy sujeto a presiones, familiares: la suegra que ya no quieren que la nuera trabaje, o el esposo que quiere que se quede a atenderlo. Y, entre los hombres principalmente, pero también entre las mujeres, que ya se quieren ir ‘al otro lado’... Y eso es lo que más los hace cambiar de trabajo”.

En E-macro coinciden respecto a los factores mencionados arriba, pero “El primer factor para que abandonen este trabajo es el salario, pero incluso pueden irse a trabajar, por ejemplo, como empleadas en una tienda del centro de la ciudad, aunque ganen menos. En esas tiendas les pagan hasta \$500 a la semana, mientras que en esta empresa hay operadores de limpieza que ganan \$650). También es una cuestión de estatus: “la gente no quiere hacer carrera limpiando, y si el día de mañana le dicen: ‘vamos a vender, por ejemplo, Avón’, se sale y se va a vender. La limpieza es en realidad el último estrato...”.

La gente que logra superar ese sentimiento está satisfecha en el trabajo. Hay gente con hasta 10 años en la empresa. La “carrera” en la empresa pasa desde ser operador a ser encargados de su equipo de trabajo, luego responsables de un grupos más grande, supervisores, hasta llegar a coordinadores.

En E-micro se mencionan también conflictos de relaciones interpersonales como causa de abandono del empleo: “De repente también llega a haber alguna situación de conflicto, pero son esporádicos. Los más frecuentes tienen que ver con la supervisión a nivel muy operativo. Los supervisores no siempre tienen el trato adecuado. Estamos pendientes y tratamos de evitarlo. La gente no siempre nos informa; sienten que pueden perder el trabajo si denuncian un problema de acoso o de maltrato. Hemos tratado, hasta donde nos es posible, abrir las puertas, abrir lo oídos... Hemos quitado gente por esas razones. Y creo que les queda muy claro que el clima en la institución es de absoluto respecto a todos”.

Trabajando con una diversidad de clientes, E-macro tiene, como es comprensible, mayor variedad de motivos de conflicto. Cuando estos desembocan en despidos, muchas veces es a petición de la empresa cliente, que tienden a ser muy exigentes. Estos despidos en ocasiones desembocan en demandas por parte de trabajador; demandas que involucran tanto a E-macro como a la empresa cliente, en su condición de deudor solidario. Las demandas se refieren generalmente a alegatos de despido injustificado. En ocasiones la empresa cliente despide a un trabajador por determinado motivo y el trabajador la demanda; si no informa a la prestadora que ha sido demandada y debió pagar al trabajador demandante, luego descuenta lo pagado a la empresa prestadora. Por el contrario, cuando la prestadora se entera oportunamente del despido, puede negociar con el trabajador los términos de su liquidación, buscando reducirla todo lo posible: “Liquidar al 100% terminaría con las utilidades de cualquier empresa”.

Los trabajadores tienen turnos de 8 horas en general, pero en algunos casos son de más horas, por las características del cliente. Los empleados a veces prefieren más horas para tener mayores ingresos. Las prestaciones son iguales para todos.

Los trabajadores están en un sindicato que pertenece a la Confederación de Trabajadores de México, CTM. La empresa promovió que entraran a esta organización. Nunca han tenido huelgas.

En relación con la figura de deudor solidario, la institución educativa es deudora solidaria tanto de E-micro como de una pequeña empresa que tiene la concesión de una cafetería en las instalaciones. En el segundo caso, el Seguro Social le obliga a serlo a pesar de que el contrato de concesión que la relación con el personal no corresponde a la institución; así, en caso de que el concesionario falle, se responsabilizará a la institución como deudora solidaria del cumplimiento de las obligaciones laborales, dado que el personal en cuestión trabaja en sus instalaciones. Con base en esto la institución revisa periódicamente que el concesionario tiene al personal en el Seguro Social y que lo tiene completo.

Incluso cuando hay una obra de construcción, la institución educativa verifica que la compañía constructora tenga en regla sus compromisos laborales. Esto porque, en caso de accidente de un trabajador, si la constructora no respondiera será responsabilidad de la institución educativa atender los requerimientos médicos del trabajador.

Como se mencionó, tanto E-micro como E-macro afirman respetar las prestaciones de ley; incluso E-micro asegura haber realizado “algunas gestiones para que [sus trabajadores] compren su casa en Informavit, Fonacot y todo lo que puedan obtener. Hasta hace poco, al personal más operativo -de la institución educativa- se le entregaba mensualmente una despensa con productos básicos. Y luego se agregó al personal de E-micro. También se contrató un seguro contra accidentes, además del Seguro Social. Se cubre así la atención de urgencias, que es una de las áreas más deficientes del Seguro Social.

“Se pensó en contratar un Seguro de Vida, pero íbamos a terminar pagando más a la aseguradora de lo que se beneficiaría a quien tuviera alguna necesidad. Entonces se estableció una reserva para que, en dado caso que alguna de estas personas falleciera podamos apoyar”.

En E-macro los empleados tienen las prestaciones que marca la ley: Seguro Social, aguinaldo, etc. Una persona que limpia las calles gana el salario mínimo, entre \$850 y \$900 a la quincena. Y sobre esa base se calcula su aguinaldo.

Por lo que se refiere a la estabilidad en el empleo, cuando un cliente cancela su contrato de servicio E-macro busca conservar a los operativos que considera mejores trabajadores, de modo que vayan “creciendo” dentro de la empresa. Si el contrato cancelado involucraba mucho personal, entonces sí se queda una buena proporción de esas personas sin trabajo.

La situación se complica en los contratos de servicios con dependencias oficiales, ya que por normatividad las licitaciones son anuales. Así por ejemplo, cada año E-macro compete con otras empresas (Promali, Ecodeli, Fix y Oro son las que operan en esta ciudad) para obtener la encomienda de barrer las calles de una o varias de las cuatro o cinco zonas en que está dividida la zona urbana de León.

Los contratos se ganan principalmente por precio, ya que las dependencias tienen la obligación de contratar a quien ofrezca dar el servicio a menor costo. Hay otros criterios, pero el que más influye es este. Además las exigencias son altas, porque el gobierno empieza a supervisar el trabajo desde que inicia el contrato: “si falta alguno de los trabajadores te descuenta, si la calificación al trabajo no es de 90 o más sobre 100, se aplican descuentos sobre el monto de la factura”.

También sucede que se les demandan cosas que no están contempladas en el contrato y, mientras se aclaran las cosas se suspenden los pagos. La empresa podría presentar una queja ante la autoridad, pero...

La caducidad anual de los contratos gubernamentales provoca que los trabajadores no generen antigüedad. En el caso de la limpia municipal se concursan por cada una de las diferentes zonas en que se divide la ciudad. Unas veces pueden ganar una zona y el año siguiente otra diferente. Si se logra mantener el servicio, acaso acumulan dos años, pero lo más común es que pasen a trabajar con otra empresa, la que ganó la licitación ese año. “Si perdiste una zona, la empresa que ganó puede contratar a los trabajadores que tenías allí. Hay gente que tiene 8 años en el servicio, pero cada año colabora con una diferente empresa”.

Esta normatividad, que obliga a concursar anualmente, busca evitar la corrupción a que puede dar lugar el que las empresas se contraten indefinidamente, pero implica un gran desgaste: la tramitación es muy compleja. “Son cajas de documentos comprobatorios... comprobantes de pago a los empleados, de que les diste premios y bonos; las liquidaciones del IMSS de todo el personal, de los programas de capacitación, de los certificados y constancias de todos los que recibieron capacitación el año pasado... y cada vez son más complicados los requisitos y cualquier documento que falte quedas fuera de concurso. Así, no siempre gana el mejor, sino el que tiene la documentación mejor organizada”.

Los trabajadores subcontratados de limpieza

De las entrevistas con trabajadores barrenderos obtuvimos la siguiente información:

Tienen asignada una zona de trabajo que consiste, por ejemplo, en un tramo de entre 7 y 10 kilómetros sobre algún boulevard. Trabajan desde las 7:00; una camioneta les entregan costales para empacar la basura que recojan y empiezan a barrer hasta las 15:00 horas. Dejan los botes e implementos en el lugar (encadenados) para regresar al día siguiente. En época de lluvias el agua arrastra la tierra y arena y se hace más pesado el trabajo.

Hay un responsable de cuadrilla por parte de E-macro y también los supervisa gente de la Presidencia Municipal.

Les pagan \$475 semanales a las personas con poca antigüedad y \$600 a los más experimentados. Les dan 15 días de aguinaldo y una semana de vacaciones. Tienen Seguro.

En este trabajo hay riesgo de accidentes.

Sobre el ambiente de trabajo en la empresa lo califican de “normal”. Se ven con sus compañeros cada semana, al momento de cobrar.

Explica alguno que una de las empresas que opera el servicio de limpia en la ciudad ha cambiado varias veces de nombre, “aunque siempre son los mismos dueños”.

Explican que cada año les renuevan contrato, ya que la Presidencia le renueva contrato a la empresa y ella se lo renueva a los trabajadores.

La empresa no despide a los trabajadores, sólo “lo descansan” durante cierto número de semanas. Los “finiquitan” y les convocan para dentro de cierto tiempo, por lo que muchos se van a buscar otro trabajo.

No hay sindicato, pero no quisieran que hubiera, porque “los sindicatos nada más amuelan más al obrero” y “no tiene caso hacer ricos a otros para quedarnos nosotros igual”.

Por su parte, trabajadores de E-micro nos explicaron lo siguiente:

Su trabajo es limpiar oficinas, salones y salas de juntas. Tienen asignada una rutina fija. Le reportan a un encargado, de quien dependen unas 10 personas. Casi no tienen nada que ver con él.

Empiezan a trabajar a las 6:30 y terminan a las 15:00 Hrs., con media hora de descanso.

Los salarios rondan los \$730 semanales. Tienen vacaciones; a los de reciente ingreso el año pasado les tocaron dos periodos de tres días cada uno. Cuentan con Seguro Médico, pero no están satisfechos con la atención que les brindan. “Cuando uno se lastima, no se preocupan por uno. Se enojan cuando uno dice que fue accidente de trabajo. Les molesta que vayamos al Seguro, quieren atender aquí algo que puede ser grave. Si se necesita una operación o algo muy grave tenemos que ir al Seguro y a ellos no les parece.” Sólo hay esta actitud en caso de incapacidades largas, no cuando se trata de 2 o 3 días.

Por lo que respecta a sus derechos, sienten que son respetados. Y en cuanto ambiente de trabajo no hay problemas. “Los compañeros son respetuosos” con las mujeres. “Una

persona que acosaba a una muchacha fue despedida”.

A una de las entrevistadas se le dio al principio un contrato por dos meses y después le dieron el definitivo.

Ventajas de la subcontratación

Resumiendo las ventajas que para sus clientes tiene el contratar los servicios de E-macro, su directivo expresa:

“La principal ventaja que tiene la subcontratación para la empresa cliente es el deslinde de las responsabilidades laborales, hasta cierto punto, ya que saben que la empresa prestadora le va a responder. Además no tiene que tener personal dentro de su plantilla supervisando las actividades de limpieza. Además, la prestadora se encarga del desarrollo del personal de limpieza. Otra ventaja es la facturación. También les resulta más barato, pues, por una parte, la prestadora mejorará permanentemente su operación y podrá sostener los precios por el servicio y, por otra, porque no necesitará dar al personal de limpieza las mismas prestaciones que otorga al resto de su personal”.

Por su parte, la necesidad de contar con una empresa como E-micro es explicada desde la perspectiva de la supervivencia de las empresas de menor tamaño:

“La Ley Federal del Trabajo parte de una visión protectora de los trabajadores. A cualquier patrón lo obliga a proporcionarle al trabajador servicios médicos, habitación, educación... Si no hubiera instituciones como el Seguro Social y el Infonavit, ¿quién podría pagar eso? De hecho pasaron muchos años desde que se promulgó la ley hasta que se implementó su cumplimiento. Eran buenos deseos.

“En microempresas se da el caso de que no les dan Seguro ni otras prestaciones, pero cuando hay un problema médico, se solidarizan. La cuestión es que al no asegurarlo no crea una reserva para pensión. Esto de la pensión puede ser discutible, ¿es responsabilidad del patrón hacerse cargo de esto?

Todo lo que apunte a conservar fuentes de empleo, decentemente remuneradas y con las prestaciones acordes a las posibilidades reales de la empresa, hay que apoyarlo. Y lo que sea contrario hay que combatirlo”.

Conclusiones

De manera similar a muchos problemas sociales, la subcontratación laboral dista de ser un fenómeno que pueda ser analizado de manera aislada. Por el contrario, conforme nos adentramos en su estudio aparecen nuevos matices y ramificaciones que complejizan su abordaje.

En este trabajo nos habíamos propuesto realizar algunos estudios de caso, motivados por la evidente dureza de las condiciones en que laboran los empleados que barren las calles de la ciudad. Pensábamos entonces que se trataba de una situación excepcional, de un hecho aislado de abuso por parte de empresas sin ninguna consideración por sus trabajadores.

Conforme avanzamos en la búsqueda de referencias teóricas descriptivas y explicativas de esta situación nos percatamos de que, por el contrario, se trata de un fenómeno muy extendido y que, además, avanza aceleradamente en nuestras sociedades.

A partir de esto, llegamos a la conclusión de que si bien la subcontratación laboral, como forma aislada y circunscrita a ciertos oficios –como los relacionados con la construcción– ha existido desde mucho tiempo atrás, a partir de las últimas décadas forma parte fundamental de las estrategias de reproducción y acumulación capitalista bajo las condiciones de una nueva época.

Esta nueva época se caracteriza por la transición entre dos formas de organización de la producción: la fordista-taylorista, orientada principalmente a los mercados nacionales y al consumo en masa, y la de la llamada *globalización*, donde los procesos productivos se dislocan territorialmente, se flexibilizan en términos del uso de la fuerza de trabajo y dirigen sus productos y servicios hacia el mercado mundial.

La transición responde a la necesidad del capital de revertir la tendencia al decremento de sus ganancias, resultado de los límites que presentaba el sistema fordista, para establecer una forma de organización y gestión del proceso productivo que permita intensificar el trabajo y ajustar la producción a las fluctuaciones del mercado.

De acuerdo a las características particulares de cada empresa y al contexto en el que operan, las estrategias adoptadas pueden ser defensivas u ofensivas. Muchas pequeñas y medianas empresas acuden a estas estrategias, no para incrementar sus ganancias, sino para viabilizar su supervivencia. La descentralización o deslocalización y la subcontratación son también estrategias posibles de este proceso de adaptación a la competencia.

Si una vertiente de la flexibilización propicia la recalificación de la fuerza de trabajo, otra tiende al desplazamiento de los trabajadores no especializados; además ambas provocan la pérdida de control por parte del trabajador de su proceso de trabajo.

La deslocalización de las empresas y la subcontratación también reducen la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores. Se transfieren responsabilidades laborales, se

segmenta el mercado de trabajo y se debilita a las organizaciones sindicales. Esta situación posibilita el deterioro de las condiciones de contratación: los empleados fijos, amenazados de perder su posición, aceptan condiciones menos favorables en sus contratos; los eventuales o temporales se someten por su aspiración a convertirse en trabajadores de planta; los desempleados se ocupan en actividades informales y, desde ahí, ejercen presión sobre los demás... Se deteriora el trabajo, se precariza de manera creciente.

Todo este proceso se manifiesta alrededor del último cuarto del siglo pasado y constituye la ruptura de un “pacto” implícito entre empresarios y trabajadores asalariados –pacto al que se llegó en buena medida por muchos años de luchas obreras-, por medio del cual se constituyó un Estado Social o Estado de Bienestar que garantizaba un mínimo de condiciones para quienes vivieran de su salario y, a partir de ellos, para el resto de la sociedad moderna.

Pero no sólo ciertas garantías sociales –atención a la salud, seguro de invalidez, pensión al jubilarse, seguro de desempleo, etc.- representaba para los asalariados el Estado Social, implicaba también una valoración, una forma de pertenencia e identidad, incluso la oferta implícita de una mejoría de las condiciones a través de la promoción personal.

La ruptura del pacto y el desmantelamiento de la dimensión social del Estado constituyen decisiones políticas de sectores neoliberales que buscan justificarlas mediante un discurso ideológico que las presenta como “consecuencia natural e inevitable” del progreso tecnológico y de la globalización. Pretenden que es inútil toda resistencia y acusan a los opositores de retrógradas que se oponen al progreso.

Aducen que la cancelación de las expectativas personales y sociales de amplios sectores de la población, condenados a la precarización de su trabajo y al desempleo indefinido, se justifican en aras de mejorar la competitividad para, en el futuro, crear nuevas y mejores oportunidades de trabajo. No obstante, lo que se observa es que los recortes de personal que efectúan las grandes empresas conducen de inmediato a la elevación del precio de sus acciones bursátiles.

De tal suerte que la subcontratación laboral no es un fenómeno coyuntural ni transitorio, sino que responde a las condiciones impuestas por el nuevo momento de la acumulación. Entre los rasgos peculiares de esta nueva etapa de desarrollo capitalista está la conformación de un mercado internacional, acompañada de megafusiones que aumentan la concentración del capital y, particularmente la utilización de nuevas tecnologías en la producción y en las telecomunicaciones, que han reducido el peso relativo del trabajo humanos respecto al peso de lo inmaterial en la producción.

Intuimos que mucho tiene que ver también este proceso con el ascenso sin precedentes del capital financiero-especulativo, pero no hemos encontrado evidencias que expliquen como operan concretamente estos mecanismos.

La contracción del mercado nacional por el abandono del “consumo en masa” vía la precarización del trabajo asalariado, se compensa por el hecho de que la producción de las grandes empresas se dirige ahora a un mercado mundial, más accesible de lo que era antes. Esta accesibilidad se debe tanto al cambio en las políticas nacionales –más libertades a la

inversión extranjera, supresión de aranceles, desregulación del trabajo, etc.-, como a las facilidades que brindan las nuevas tecnologías.

Las grandes empresas compiten no sólo con sus propias fuerzas, sino con el apoyo de sus gobiernos, que les brindan todo tipo de apoyo porque son “demasiado grandes para quebrar”, a pesar del discurso sobre el libre mercado; las empresas más fuertes pueden resistir grandes pérdidas dejando que quiebren las más débiles. De este modo han desaparecido los mecanismos tradicionales por los cuales se superaban las crisis (disminución de precios, recorte de gastos, etc.). Las empresas mantienen sus precios y buscan competir con sus adversarias por otros medios (calidad, publicidad, etc.).

Precisamente con el argumento de la competitividad internacional se ha sostenido en México la necesidad de una reforma laboral que legalice de una vez todos los requerimientos de la flexibilización laboral. Las propuestas en juego tienden a alinearse con las expectativas y demandas patronales. Acaso hay diferencias en lo que respecta a conservar o no los privilegios de los sindicatos oficialistas, proveedores de adhesiones políticas a las administraciones priístas y que los gobiernos del Partido Acción Nacional acabaron usufructuando. Las propuestas desde la izquierda, por su parte, carecen de la fuerza necesaria para abrirse espacios en las negociaciones.

De tal modo el Estado, cada día más dominado por intereses supranacionales, se subordina a ellos y, por una parte, propicia la desregulación, mientras que por la otra aplica a rajatabla normativas que no hacen distinción en cuanto al tamaño y capacidades de las empresas. Esto nos sugiere la necesidad de establecer un marco legal que, al tiempo que garantice los derechos de los trabajadores, posibilite la supervivencia de las pequeñas y medianas empresas.

De todo lo anterior se deriva que hay una clara tendencia a la extrapolación social. Por una parte, observamos la desaparición gradual de las “clases medias”; por otra, el hecho de que grandes contingentes de quienes en otro tiempo fueron obreros industriales y trabajadores en general, han pasado a ser “supernumerarios”, “prescindibles”.

Se presenta así una nueva forma de malestar social, producto de la pérdida de las garantías de pertenencia social. Cuando ya no se es ni siquiera explotado, se carece de capacidad de presión política, pues no se tiene incidencia en ningún aspecto estratégico del funcionamiento del sistema.

La pérdida de capacidad de incidencia política trae aparejada la *desciudadanización* de los supernumerarios: “La *desafiliación* progresiva de parte importante de la sociedad y la pérdida de identidad del trabajo, producto de la precarización y el desempleo, conlleva a que las bases sobre las cuales los individuos construyen su lugar en la sociedad desaparezca y con ello, el fundamento principal de la ciudadanía social y económica”. (Iranzo y Paula, 2006: 421). Este es el proceso en que estamos inmersos.

No pretendemos cerrar estas conclusiones con una visión pesimista del futuro, aún cuando reconocemos plenamente las dificultades del presente y las graves amenazas que, de seguir las tendencias actuales, se avizoran en el devenir de nuestras sociedades.

Creemos, por principio, que es necesario profundizar en la comprensión de la dinámica de transformación de las relaciones laborales como se presenta en nuestro país. Esto es indispensable para diseñar una estrategia de resistencia a la precarización del empleo, misma que deberá conducir a la definición de propuestas legales pertinentes.

Varios de los autores revisados sugieren que los sindicatos independientes del obrero y del capital, deben negociar algunos aspectos de la flexibilización del trabajo, posibilitando la introducción de procesos de mejora y la introducción de nuevas tecnologías, pero sin ceder terreno en relación con sus derechos expresados en los contratos colectivos de trabajo. Sin duda esta es una cuestión que debe estudiarse detenidamente.

También hemos encontrados recomendaciones en el sentido de que deben promoverse alianzas más allá del ámbito de los trabajadores sindicalizados, para incorporar a quienes laboran bajos esquemas de subcontratación e incluso para quienes trabajan en el sector informal. Se buscaría crear un frente muy amplio en que se incorporarían las luchas indígenas, ambientales, de diversidad cultural, sexual, feministas, por el comercio justo y la economía alternativa y, en fin, de todos los sectores que buscan transformar el orden de cosas imperante. Sin duda los signos de los tiempos lo demandan.

* * *

Referencias bibliográficas

ABRAMO, Lais (1997) "Transformaciones del empleo y el trabajo en el contexto de los procesos de ajuste", en: *Revista Capítulos*, N° 52, octubre – diciembre 1997, SELA, Venezuela.

ALCALDE, Arturo, "Reforma laboral, justicia al revés", *La Jornada* (27/02/2010).

BAUMAN, Zigmunt (2001), *En busca de la política*, Fondo de Cultura Económica, México.

BENSUSÁN, Graciela (2007) "La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?" en: Bouzas, Alfonso, *Propuestas para una Reforma Laboral Democrática*, UNAM, México, pp. 129-159.

BRONSTEIN, Arturo (1999): "La subcontratación laboral". *Seminario Internacional sobre Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio*, República Dominicana, abril de 1999, www.oit.or.cr/oit/papers/subcontrat.pdf [Consultado: mayo de 2008]

BUENO, Luis y Matteo DEAN (Coords.), "Outsourcin (tercerización). Respuestas desde los trabajadores". CILAS, *Cuadernos de Investigación* N° 008, México, 2009.

CASTEL, Robert (2004) *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Paidós, Buenos Aires, Argentina.

CORIAT, Benjamín (1992), *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. Siglo XXI Editores, México.

DE BUEN, Néstor (2004) *Foro Laboral*, Cámara de Diputados, Mesa sobre Derecho Colectivo del Trabajo, abril de 2004.

DE LA GARZA, Enrique (2005) "Antiguas y nuevas formas de subcontratación". En: *Relaciones triangulares de trabajo*, Rayuela editores y Fundación Friedrich Ebert, México.

_____ (2004) "La disputa por la Nueva Ley Federal del Trabajo". En: *Evaluaciones de las políticas públicas*, UAM-I, México.

_____ (2002). "La flexibilidad del trabajo en México". En Brígida García *Población y sociedad al inicio del Siglo XXI*, El Colegio de México, México.

_____ (2000) "La construcción socioeconómica del mercado de trabajo y la reestructuración productiva en México", en: *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina*. CLACSO. Buenos Aires, Argentina.

_____ (1996) “El nuevo estilo de desarrollo en México”. En: *Políticas públicas alternativas en México*, La Jornada ediciones y Centro de investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias Sociales y Humanidades-UNAM, México.

_____ (1993) “La subcontratación, formas y consecuencias laborales”, <http://docencia.izt.uam.mx/egt/congresos/subycl.pdf>

_____ (sin fecha) “La Flexibilidad del Trabajo en México”, <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/articulos/flexibilidad.pdf>

_____ y BOUZAS, A. (1999) “El cambio en la contratación colectiva de jurisdicción federal y local.” En: Garza de la, E. y A. Bouzas (Coords.) *Cambios en las relaciones laborales. Enfoque sectorial y regional*. Vol.1, México, UAM, UNAM. FAT y AFL-CIO.

ECHEVERRÍA, Magdalena (2006) *Los riesgos laborales de la subcontratación*, Aportes al debate laboral N° 19, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, Santiago.

EQUIPO EDITOR DE ATINACHILE (2006): ¿En qué consiste el Proyecto de Ley de Subcontratación?

http://www.atinachile.cl/content/view/7513/En_qu_consiste_el_Proyecto_de_Ley_de_Subcontrataci_n.html
[Consultado el: 28/03/2008]

ERMIDA, Óscar (2007) “Deslocalización, globalización y derecho del trabajo”. En: *IUSLabor* revista electrónica, N° 1, año 2007. Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, España. www.upf.edu/iuslabor/012007/Latinoamericaoscar.pdf

FORRESTER, Vivian (2000), *Una extraña dictadura*, Fondo de Cultura Económica, México.

GARCÍA, Anselmo, Leonard MERTENS y Roberto WILDE (1999) “Procesos de subcontratación y cambios en la calificación de los trabajadores”, en: *Serie Desarrollo Productivo* N° 54, México, CEPAL.

GONZÁLEZ, José (2006) *Elementos de análisis sobre la regulación legislativa de la subcontratación laboral*, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Documento de Trabajo número 8, Septiembre 2006.

GONZÁLEZ, María Candelaria (2006) “Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica posfordista”. En: *Gaceta Laboral*, enero – abril, año/vol. 12, número 001, Universidad de Zulia, Venezuela.

GOUNET, Thomas (1998) “El toyotismo o el incremento de la explotación”. Disponible en: <http://www.wpb.be/icm/98es/98es11.htm>

GUTIÉRREZ, Esthela (1998^a) “De la relación salarial monopolista a la flexibilidad del trabajo”. En: Gutiérrez, E. (Coord.), *Testimonios de la crisis*. Vol. 2, La crisis del estado de bienestar., Siglo XXI – UNAM, México.

_____ (1998^b) “Presentación”. En: Gutiérrez, E. (Coord.), *Testimonios de la crisis*. Vol. 3, Austeridad y reconversión, Siglo XXI – UNAM, México.

_____ (2005) “Impacto del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en las relaciones de trabajo en México”. En: *Papeles de Población*, octubre – diciembre, N° 46, pp. 9-44, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México.

Houben, Henri (2009) *Thoughts on the current economic crisis*, disponible en: <http://www.wpb.be/>

IRANZO, Consuelo y Marcia de PAULA (2006) “La subcontratación laboral en América Latina”, en: Garza de la, Enrique y Edgard BELMONT (Coords.) *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, Ed. Antrophos – UAM-I, México.

JUÁREZ, Gloria y SÁNCHEZ, Alfredo (2003) “Transformaciones en el estado de bienestar”. En: *Análisis Económico*, segundo semestre, año/vol XVIII, número 038, Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco, México, pp. 277-295

LEITE, Marcia (2009) “El trabajo y sus reconfiguraciones. Las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades.” En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2^a Época, N° 21, 1er Semestre 2009, 7-33

_____ y Consuelo IRANZO (2006) “La subcontratación laboral en América Latina”. En: *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* / coord. por Enrique de la Garza Toledo, ISBN 84-7658-789-9 , Págs. 268-288

LÓYZAGA de la Cueva, Octavio, *La reforma laboral de la STPS*, El Cotidiano, Vol. 24, Núm. 153, enero-febrero, 2009, pp. 83-88. Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco

ORDÓÑEZ, Gerardo (2002) “El estado de bienestar en las democracias occidentales”. En: *Región y Sociedad*, mayo-agosto, vol. 14, número 24, El Colegio de Sonora, México, pp. 99-145.

PÉREZ Pérez, Gabriel (2002), “Flexibilidad laboral y modernización de las condiciones generales de trabajo en México de 1996 a 2000”. En: *Revista Contaduría y Administración*, N° 204, enero – marzo 2002, pp. 33-53

RAMOS-DÍAZ, Javier (2002) “¿Son reconciliables altos niveles de flexibilidad laboral y una amplia protección social?”. *Papers de la Fundació* N° 138, Fundació Rafael Campalans. Disponible en: <http://www.fundaciocampalans.com/papers.asp>

RINCON, María T. e Isabel RODRIGUEZ. Flexibilización Laboral en el sector salud: Una estrategia en la Gobernación del Zulia*. *Gaceta Laboral*, sep. 2005, vol.11, no.3, p.333-357. ISSN 1315-8597.

ROJAS, Georgina y Carlos SALAS (2007) “La precarización del empleo en México, 1995-2004”. En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, Año 12, N° 19, 2007, pags. 39-78

SALAS, Carlos (2000): “El modelo de acumulación y el empleo en América Latina”. En: *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina*. Enrique de La Garza Toledo. CLACSO. 2000. ISBN: 950-9231-50-9.

SOTELO, Adrián (2003) *La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*.

<http://www.eumed.net/cursecon/libreria/asotelo/index.htm>

THOMAZ Jr., Antonio (1999), “Território em transe”. En: *Seminario Internacional Sobre Perspectivas de Desarrollo en Iberoamérica*. Santiago de Compostela: Servicio del Publicaciones e Intercambio Científico, 1999.

TUNAL, Santiago (2002) “La flexibilidad laboral en la contratación colectiva en México”, en: *Economía, Sociedad y Territorio*, Vol. III, núm. 11, 2002, 409 – 440.