

Diagnóstico del trabajo en el contexto de la globalización económica: el caso de México¹

A diagnosis of labour in the context of economic globalization: the case of Mexico

Aleida Hernández Cervantes* ■ ■ ■

Resumen

El presente artículo tiene como objeto explorar los nuevos escenarios que se le presentan al trabajo en el mundo y en México, partiendo de la afirmación de que el trabajo está sufriendo profundas transformaciones derivado de los procesos de globalización económica. En ese sentido, analizamos la relación entre la actual revolución tecnológica y la globalización, así como las características del modelo de producción flexible que pretende sustituir sustancialmente al modelo fordista de producción. Ubicamos el nuevo rol que juega el trabajador en ese contexto. Así mismo, nos enfocamos en el estudio del caso de México, revisando el marco teórico de la flexibilización laboral y su relación con la precarización del trabajo y, analizando las distintas formas de precarización laboral con la finalidad de ubicar su avance; todo ello a través de los datos duros que nos proporciona el comportamiento del empleo y sus condiciones generales, como la estabilidad en el empleo, los tipos de contrataciones, el disfrute o no de protección social y el nivel de ingresos. Finalmente, afirmamos que la tendencia hacia la desregulación del marco normativo laboral, se ha convertido en el permiso para precarizar el empleo, implicando la pérdida de los derechos fundamentales del trabajo.

Palabras clave:

- Empleo
- Seguridad social
- Estado de bienestar

Abstract

The objective of this article is to explore the scenarios emerging in the world of labour at global scale and in Mexico, in particular, given the influence of the transformations resulted from the economic globalization. Taking that into account, the relationship between the current technological revolution and globalization is analyzed, as well as the characteristics of the flexible model of production, which intends to replace the Fordist model. An outcome of this study is the characterization of the new role of the worker in this context. Drawing upon the theoretical frame about labour flexibility and its relationship with labour precarity, the analysis of the different forms of labour precarity, and numerical data, the case study of Mexico, presented here, contributes in identifying the progress of labour precarity in this country. Altogether this sheds lights about the evolution and general conditions of employment such as employment stability, type of contracts, existence or not of social protection and, level of income. This article's conclusions point out that the tendency to de-regulate the labour normative frame deepens the precarity in labour conditions, which implies the losing of fundamental labour rights.

Keywords:

- Employment
- Social Security
- Welfare State

JEL Classification: E24, F59, H55, J11, J12

El trabajo en el mundo no goza de buena salud. Instalada en una nueva fase de desarrollo, la economía capitalista con sus recurrentes crisis ha arrojado al desempleo a millones de trabajadores en los últimos años. Por su parte, con el cambio en el modelo de producción, del fordista al toyotista o flexible, con el cual cambia en lo sustantivo el rol del trabajador así como la organización del trabajo, se presentan nuevos retos laborales, por ejemplo, ¿Cómo aprovechar el desarrollo y potencialidades que ofrecen las nuevas tecnologías sin que los trabajadores se conviertan en víctimas de las mismas? ¿Qué hacer frente a la flexibilización laboral sin protección social que implica

¹ Agradezco mucho la revisión y las valiosas observaciones que le realizó a este trabajo el Dr. Miguel Ángel Rivera Ríos, tutor de mi estancia posdoctoral en la Facultad de Economía de la UNAM.

* Doctora en Derecho, actualmente realiza una estancia posdoctoral en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México. ■ ■ ■



precarización del trabajo? Éstos son sólo algunos de los retos que actualmente enfrenta el mundo del trabajo en el contexto de la globalización económica.

El presente artículo tiene como objeto explorar estos nuevos escenarios que se le presentan al trabajo en el mundo y en México, partiendo de la afirmación de que el trabajo está sufriendo profundas transformaciones derivado de los procesos de globalización económica. En ese sentido, analizamos la relación entre la actual revolución tecnológica y la globalización, así como las características del modelo de producción flexible que pretende sustituir sustancialmente al modelo fordista de producción. En ese contexto, nos interesa ubicar el papel que juega el trabajador y al mismo tiempo, describir las condiciones generales del trabajo en el que se desarrolla. Así mismo, nos enfocamos en el estudio del caso de México: revisamos el marco teórico de la flexibilización laboral y su relación con la precarización del trabajo; analizamos las distintas formas de precarización laboral con la finalidad de ubicar su avance en el país, ello lo realizamos a través de los datos duros que nos proporciona el comportamiento del empleo y sus condiciones generales tales como la estabilidad en el empleo, los tipos de contrataciones, el disfrute o no de protección social, el nivel de ingresos, entre otros.

Finalmente, afirmamos que la tendencia hacia la desregulación del marco normativo laboral, se ha convertido en el permiso para precarizar el trabajo, cuando no tiene como contraparte mecanismos efectivos de protección social a los trabajadores, lo cual implica una pérdida de los derechos fundamentales del trabajo.

Revolución tecnológica y la globalización

Desde hace varias décadas la economía mundial presenta nuevos rasgos, se trata de una nueva fase de desarrollo del capitalismo. Según la posición teórica denominada *neoshumpeteriana*,² el capitalismo se constituye por oleadas o fases de desarrollo, impulsadas por un cambio tecnológico. Cuando un cambio tecnológico es capaz de lograr una nueva fase de desarrollo del modo de producción, estamos ante la presencia de una revolución tecnológica³ (Pérez, 2003). La revolución tecnológica de este tiempo tiene como

² Integrada por los teóricos Freeman y Carlota Pérez. Su principal tesis consiste en afirmar que el motor del capitalismo es el cambio tecnológico, el cual provoca un despliegue del mismo a través de fases de 50 a 60 años, divididas por una fase ascendente y una descendente.

³ Carlota Pérez caracteriza a una revolución tecnológica como un poderoso y visible conjunto de tecnologías interrelacionadas que suelen incluir un insumo de bajo costo, productos e industrias nuevas y dinámicas, capaces de sacudir los cimientos de la economía y de impulsar una oleada de desarrollo de largo plazo, cada uno de sus saltos tecnológicos rebasan los sectores en los que fueron creados, contiene tecnologías genéricas y principios organizativos interrelacionados que hacen posible un salto en la productividad de la mayoría de las actividades económicas, a la vez que moderniza y regenera el sistema productivo.

base material las nuevas tecnologías y las telecomunicaciones; fue la invención del microprocesador (la computadora en un chip), lo que llevó a la materialización de la revolución tecnológica⁴ (Rivera, 2005; 113). El conocimiento y la información son las nuevas fuentes de la productividad; al existir más sofisticadas formas de generación, procesamiento y transformación de la información –que se pueden convertir en conocimiento- cambia la forma, la dinámica y la lógica de producción, pudiendo mejorarla en calidad, variedad, cantidad y reducción de costos (Rivera, 2005; 126)⁵.

Así como toda revolución tecnológica ha implicado cambios estructurales en la producción, distribución, comunicación y consumo, la revolución tecnológica de esta nueva fase de desarrollo del capitalismo, ahora permite que la producción pueda llevarse a cabo en distintas partes del mundo, en tiempo real. Las partes de un producto se pueden estar confeccionando, a un mismo tiempo, tanto en Estados Unidos, China y Brasil, por ejemplo, debido a la facilidad que trae consigo el manejo de las nuevas tecnologías (los sistemas computacionales, la Internet, entre otras) y las comunicaciones de distinta naturaleza (terrestre, aérea y marítima).

Todo lo anterior, ha traído consigo también importantes cambios en las relaciones sociales de producción, así como en las formas de organización del trabajo.

Siguiendo a Dabat (2007; 127-129) dentro de los principales rasgos de esta nueva fase del capitalismo, se pueden ubicar los siguientes:

- Conformación de una nueva constelación de fuerzas productivas dominantes integrada por un componente tecnológico (tecnologías electrónicas y de comunicaciones) y otro económico-productivo (sector productivo de bienes tangibles e intangibles y de servicios);
- Conversión del trabajo intelectual creador de conocimientos, en factor central de la producción social y la creación de valor como eslabón principal de la nueva división social del trabajo y del nuevo obrero colectivo;
- Conversión de los nuevos medios de producción electrónico-informáticos en la base material de un nuevo tipo de capitalismo, a partir de nuevas formas de propiedad (propiedad intelectual) y de sobreganancia de monopolio (renta tecnológica) dominante.

⁴ Rivera Ríos enfatiza que, con esa innovación “empezó la integración definitiva de la microelectrónica con dos de las familias fundamentales de la revolución tecnológica: la computación y el software y más adelante con las telecomunicaciones” (2005; 113).

⁵ El autor señala que “el eje del cambio en el proceso de valorización es la transformación del conocimiento en el insumo fundamental de la producción capitalista, posibilitado por los poderes que derivan del cambio tecnológico. El circuito integrado acelera el procesamiento de la información la computadora potencia la organización de la misma y las telecomunicaciones, basadas en la fibra óptica, permiten progresos extraordinarios en su difusión, al conectar entre sí diferentes unidades de procesamiento y organización de la información” (Rivera, 2005; 126).



- Establecimiento de un nuevo patrón productivo en torno al papel articulador del SE-I [sector electrónico informático] del conjunto de la producción social.
- Constitución de una nueva organización del espacio económico y social mundial, llamado globalización, a partir del establecimiento de nuevas relaciones tecnoeconómicas, sociopolíticas y culturales transnacionales y de su articulación específica con los Estados nacionales, bloques regionales, microrregiones y ciudades.
- Conformación de una nueva geografía económica mundial basada en la nueva división global del trabajo, los nuevos patrones de localización de la producción y las nuevas relaciones tecnoeconómicas y geopolíticas de fuerza entre los Estados nacionales y las grandes regiones globales.
- Surgimiento de un nuevo tipo de competencia y empresa capitalista, llamadas competencia global y empresa flexible de tipo red.
- Dentro de las políticas de desarrollo características de la nueva época, centralidad de las diferentes formas del aprendizaje tecnológico en sentido amplio como instrumento de apropiación social del conocimiento mundialmente acumulado como instrumento de desarrollo económico y cambio social.

Considerando los rasgos anteriores, se entiende que la globalización en curso, tiene su impulso en los cambios tecnológicos que hacen posible una mayor internacionalización de la producción, lo cual cambia la correlación de fuerzas en el orden capitalista mundial. La globalización nos remite a un fenómeno que tiene su origen desde hace varios siglos, en términos de la aspiración permanente del capitalismo por internacionalizarse; sin embargo, también presenta como característica particular de este momento histórico, la intensificación y extensión de las interconexiones comerciales y de producción.

En ese contexto, el Estado se reconfigura y reconstituye como un actor importante en la inserción nacional al mercado mundial (Held, 1999), al diseñar políticas públicas que incidan, entre otros, en el papel y el lugar que tendrá cada economía nacional en la nueva división del trabajo e, incluso, en las nuevas formas de organización del mismo.

Por otra parte, la globalización también tiene una cara política. En términos de la connotación política y social, el fenómeno de la globalización económica ha estado acompañado de la confección de políticas liberalizadoras de la economía por parte de los más importantes organismos económicos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, por mencionar algunos. Dentro de esas políticas, las cuales son sugeridas a los países en desarrollo, principalmente –aunque

también los países industrializados han empezado a considerarlas-, se encuentran la disciplina fiscal, la reforma tributaria, la liberalización financiera, liberalización del comercio, inversión extranjera directa, privatizaciones de empresas estatales, protección de los derechos de propiedad, desreglamentación de regulaciones que impidan la competencia, entre otras directrices de política económica que facilitan la profundización de los procesos de globalización económica.

Esas directrices han llegado a convertirse en el entramado político-económico de alcance global del discurso dominante que sobre la globalización económica se ha construido, las cuales han tenido un impacto muy importante en el ámbito social y político de cada país que las implementa.

Proceso de producción y de trabajo en el marco de la gran transformación global

El fordismo como modelo específico de producción y de trabajo capitalista, ha ido quedando atrás. La forma de producción en serie de bienes estandarizados, cuyo trabajo está organizado bajo la técnica conocida como taylorista⁶ en la que el trabajador tiene una función mecanizada, ya no constituye la forma hegemónica de producir en el mundo.

Así como el fordismo caracterizó a las sociedades de posguerra, desde el ámbito social y económico, a la etapa presente, la caracteriza una nueva forma de producción que lleva aparejada una organización particular del trabajo. Se trata de una nueva fase de desarrollo del capitalismo, reflejada en los nuevos métodos de producción y organización del trabajo, cuya base se localiza en la revolución tecnológica de la información y las comunicaciones (Ordoñez, 2004; 408).

Así, en los años setenta y ochenta, debido a la crisis del fordismo que trajo consigo, a su vez, una crisis de productividad en la economía mundial, se empezó a perfilar un modelo de producción flexible denominado de distintas formas, dependiendo de la corriente teórica que lo postula y desarrolla. Potsfordismo para algunos, toyotismo⁷ para otros, este nuevo modelo de producción flexible,⁸ se

⁶ Básicamente consiste en la descomposición de las tareas, ubicando una diferencia marcada entre dirección, concepción, ejecución y control, generando con ello una división estricta de la fuerza de trabajo: por una parte, trabajadores altamente calificados y especializados, y por la otra, una masa extendida de obreros no cualificados que desarrollaban el trabajo mecánico y automatizado.

⁷ Su nombre deriva del sistema de producción utilizado por la empresa automotriz japonesa Toyota, pero imitado en otras empresas y otras regiones. También se le puede ubicar como técnicas de producción japonesas, por constituirse de diversas técnicas de producción surgidas en empresas japonesas, pero principalmente, en la empresa Toyota. Para efectos de este trabajo, utilizaremos la concepción teórica toyotismo, al referirnos al modelo de producción flexible.

⁸ Autores como De la Garza y Nefta (2010), consideran que en Japón no existió un solo modelo (to-



cimiento en el principio básico de producción a pequeña escala de productos diferenciados, en contraposición al fordismo, consistente en producir en masa de forma estandarizada.

En lo fundamental, los elementos constitutivos del toyotismo como concepción teórica implican: 1) un sistema de suministros kan-ban (o “justo a tiempo”), por el cual los inventarios se eliminan o reducen considerablemente, puesto que los proveedores entregan aquéllos en el lugar de producción, en el momento exacto requerido y con las características especificadas por la cadena de producción; 2) el “control de calidad total” de los productos en el proceso de producción, que aspira a lograr que los defectos se acerquen a cero y el mejor empleo de los recursos; 3) la participación de los trabajadores en el proceso de producción, mediante la utilización del trabajo en equipo, la iniciativa descentralizada, mayor autonomía de decisión del taller, recompensas por los logros del equipo y una jerarquía administrativa plana con escasos símbolos de posición en la vida cotidiana de la empresa (Castells, 2002; 185).

Respecto al primer elemento mencionado, el sistema de suministro “justo a tiempo”, el objetivo de no contar con inventarios hace del toyotismo un modelo de producción que busca la eficacia generando las menores pérdidas posibles, porque se entregará en el tiempo requerido las mercancías solicitadas. Con este rasgo, el toyotismo se alejaba de aquella imagen típica del fordismo en la que se solía ver miles de productos en bodegas esperando a que la demanda no menguara para salir de ellas y así reducir pérdidas.

Por su parte, con el principio de la calidad total, a diferencia del fordismo que produce en masa miles de productos con iguales características para una demanda que tendrá que conformarse a consumir productos estándares, la aspiración del nuevo consiste en producir bienes diferenciados con un control de calidad riguroso de los mismos. Lo anterior, era difícil de lograr bajo el esquema de producción fordista, que concentraba sus esfuerzos en producir en grandes cantidades un producto, sin detenerse a revisar cada uno de ellos, arrojando al final de la producción, una importante cantidad de productos con defectos. El toyotismo puede llegar, en ocasiones, a sacrificar cantidad para obtener calidad.

Uno de los más importantes rasgos pretendidos en el nuevo modelo de producción flexible, es el lugar que dice otorgarle al trabajador en su sistema de pro-

otismo), sino que, por el contrario, operaban al mismo tiempo una diversidad de modelos productivos. En ese sentido, señalan –siguiendo un estudio dirigido por Boyer y Freyssenet (2001)- que después de la crisis del fordismo hasta antes de la actual crisis financiera y económica internacional, han convivido distintos modelos de producción, observándose el paso de uno a otro o una hibridación entre ellos, dependiendo del sector económico productivo de que se trate, así como del país que se estudie. En ese análisis, describen doce modelos de producción.

ducción. Hay varios niveles en los que se concreta el sujeto obrero en esta etapa histórica. En un nivel central emerge un obrero multifuncional y polivalente. Se trataría, entonces, de un trabajador educado y capacitado y creativo, que toma decisiones en el proceso para mejorar la calidad del producto y la eficiencia del sistema; con estas características que vienen del toyotismo, el trabajador es capaz de potenciar en todo momento distintas habilidades y de ser apto para los cambios de puesto y trabajo. Todo ello contrasta con el fordismo cuya administración del trabajo es vertical, en la que sólo se requiere del trabajo de baja calificación, mecanizado y autómatas sin participación creativa de los mismos y mucho menos con poder de decisión e influencia individual en el proceso productivo.

Sin embargo, esos atributos sólo están integrados en una fracción muy reducida de trabajadores, la mayoría de los cuales están concentrados en los centros tecnológico-industriales del mundo. La mayoría de los trabajadores del mundo que viven en países que se integran a la globalización en condiciones de atraso, han experimentado cambios parciales y antagónicos. Por ejemplo, son víctimas y no sujetos de la flexibilidad y la intercambiabilidad. La gran mayoría opera dentro del marco híbridos que constituyen una mezcla del taylorismo-flexibilización y por ende con condiciones precarias de empleo y salarios; naturalmente la intensidad laboral es mucho mayor que la del régimen fordista. La contraparte de este enorme grupo de trabajadores del mundo empobrecido son los hombres y mujeres de los países desarrollados que realizaban funciones industriales básicas; sus empleos se “exportaron”, en consecuencia su nivel de vida ha disminuido dramáticamente. La mayoría se ha reincorporado al sector servicios con condiciones que presentan importante similitud con los trabajadores de los países pobres.

Hay sin embargo situaciones intermedias. En los países de reciente industrialización y alto nivel de aprendizaje tecnológico hay un paulatino pero perceptible aumento de los salarios, combinado con un aumento de la educación y calificación. Lo anterior queda en evidencia al comparar las condiciones laborales y salariales de los trabajadores de Corea del Sur y Taiwán con los de Perú, México, Colombia, Filipinas, entre otros.

Existe otro impacto de gran relevancia en el terreno de la producción, por parte de este paradigma informacional de desarrollo: la producción se ha vuelto descentralizada. Si antes la producción tenía que realizarse en una única unidad empresarial, en un territorio nacional determinado, con el paso al modo de producción flexible y su base técnico-informacional, la organización del trabajo tiende a ubicarse en varias unidades empresariales, con específicas tareas en el proceso. De ahí el concepto de flexibilidad, pues, entre otros aspectos, la organización de la producción se ve permeada por formas flexibles de articulación empresarial.



La profundización en la interconexión de las empresas, se ha respaldado por formas flexibles de organización a escala internacional. Por un lado, el modelo de redes multidireccionales aplicado por empresas pequeñas y medianas; y por otra, el modelo de producción basado en la franquicia y la subcontratación bajo la cobertura de una gran compañía. Esto da lugar a que el cambio principal –en el ámbito de la organización de la empresa- sea el paso de las burocracias verticales a la gran empresa horizontal; por ello, “las redes son el elemento fundamental del que están y estarán hechas las nuevas organizaciones. Y son capaces de formarse y expandirse por todas las calles principales y los callejones traseros de la economía global porque se basan en el poder de la información, proporcionado por el nuevo paradigma tecnológico” (Castells, 2002; 199).

Así aparece la conocida empresa prototipo de esta fase de desarrollo capitalista, la llamada empresa red (Castells, 2002; 188, 199); ésta se ha convertido en la forma organizativa de la economía informacional/global y, lo es, porque parece estar en concordancia con las características de la misma.

Esta nueva organización de la producción en red, redefine y expande la idea del mercado a uno ya no nacional, sino global; las empresas globalizadas tienen claro que su producto, que se elabora en procesos fragmentados localizados en distintos territorios nacionales, va destinado a un mercado global; no obstante, introducen cambios superficiales en los productos para adaptarlos a los gustos locales (De Venanzi, 2002; 67), una exigencia de producción global, pero de consumo local; algo que, por más globalizada que esté la producción, tendrá que tomar en cuenta, la localidad a la que se destina.

La deslocalización y descentralización de los procesos productivos en las grandes empresas tienen como objeto principal, la reducción de los costos laborales, así como el aumento de la tasa de ganancia; para lograrlo, se han desarrollado nuevas formas de organización del trabajo y gestión de la mano de obra que no siempre resultan benéficas para los trabajadores. Así es como han surgido fenómenos económicos tales como la externalización⁹, la reestructuración¹⁰, la reubicación¹¹, la tercerización o subcontratación (conocido también como *outsourcing*), entre otros; todos ellos tienen en común las profundas implicaciones que generan en la calidad del trabajo.

⁹ Se lleva a cabo cuando una empresa transfiere una parte o la totalidad de sus actividades a prestadores exteriores o son subcontratadas a proveedores con los que se asocia, en muchas ocasiones incluye transferencia de trabajadores; la externalización está comprendida en las distintas formas de la reestructuración.

¹⁰ Consiste en la reorganización de diversa índole que emprende una empresa, en el plano jurídico u organizacional respecto de sus actividades productivas.

¹¹ Es una forma de externalización, que consiste en que una empresa contrata a otra, siguiendo sus mandatos, para la fabricación de productos, la prestación de servicios o la ejecución de tareas específicas.

El caso de México

Flexibilidad y precarización laboral

Como hemos explicado en este artículo, el nuevo modelo de producción flexible ha implicado una serie de exigencias de restructuración productiva a las empresas, que las somete a una dinámica de competitividad sin límites, lo cual las lleva a reducir costos laborales para aumentar sus ganancias. En ese contexto, la flexibilidad laboral se ha convertido en el esquema normativo desregulador que permite dicha reducción de costos, pero que, muchas veces, sacrifica los derechos laborales. Por lo general, la flexibilidad laboral allana el camino hacia la precarización laboral, de ahí que al conducir a los trabajadores a la precarización, la flexibilidad laboral se termine convirtiendo en la espada de Damocles de la clase trabajadora.

Cuando se habla de flexibilidad laboral, en términos de la normatividad, se entiende la eliminación de rigideces del marco jurídico que regula las relaciones laborales, sobre todo, las que se construyeron bajo el esquema del trabajo asalariado y dentro del modelo fordista de producción. Las normas jurídicas laborales con ese esquema se diseñaron con la lógica de protección al trabajo, por ello son consideradas normas laborales proteccionistas. La flexibilidad laboral se dirige contra ellas, a eliminar su talante proteccionista y “rígido”; el objetivo consiste en hacer más fácil para los empleadores, lo que antes no lo era en materia de los derechos de los trabajadores: contratos de trabajo temporales, despidos sin indemnización, establecimiento de condiciones laborales sin negociación colectiva, entre otros.

La flexibilidad laboral tiene, fundamentalmente, dos objetos: 1) adoptar una serie de medidas que permitan aumentar la producción y hacerla más ágil y dúctil y, 2) reducir costos de la mano flexibilizando la fuerza de trabajo.

El primer objetivo se alcanza a través de descentralizar la producción, es decir, que no toda la producción se realice en una misma unidad empresarial, sino en varias. Para ello, se ha adoptado el esquema del outsourcing o subcontratación, que consiste en que una empresa le encarga a otra, determinadas partes u operaciones del proceso productivo, que regularmente son secundarios o periféricos para la empresa contratante; la empresa subcontratada suele ser pequeña y especialista en las actividades o procesos productivos para los que fue contratada.

Según la Organización Internacional del Trabajo, existen dos tipos de subcontratación: a) la de producción de bienes y servicios y, b) la de mano de obra. En la subcontratación de bienes y servicios, “una empresa confía a otra el suministro de bienes o servicios, y ésta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, y con sus propios recursos financieros, materiales y humanos”; por



su parte, en la subcontratación de mano de obra, se busca el suministro de mano de obra por parte del subcontratista a la empresa usuaria. Bajo este esquema de contratación, los trabajadores de la empresa subcontratista pueden o no laborar en las unidades de producción de la empresa usuaria al lado de los asalariados de ésta, ello dependerá de la decisión de la empresa contratante (OIT, 1997), lo cual facilita la exteriorización del riesgo, transfiriéndolo a las empresas terceristas.

Con lo anterior, también se flexibiliza la gestión de la fuerza de trabajo; una de ellas consiste en que al reducir el personal de planta permanente se reducen costos laborales directos e indirectos (Neffa, 2010; 46).

Lo más delicado de la flexibilidad laboral está relacionado con la reducción de derechos de los trabajadores. El marco jurídico tradicional del trabajo, estaba construido con el supuesto de un contrato laboral indefinido, con una jornada de ocho horas, estabilidad en el empleo, beneficios de protección social y, en general, condiciones laborales negociadas con el sindicato, todo lo cual se traducía en derechos específicos para los trabajadores que el Estado reconocía y tenía el deber de hacer respetar. La cascada de normas jurídicas que de ello derivaban, es lo que se está en proceso de flexibilización.

En términos de tipos de flexibilización laboral, se pueden establecer las siguientes modalidades, sin que ello sea una tipología limitativa: a) flexibilidad numérica y de mano de obra periférica; b) flexibilidad del tiempo de trabajo; c) flexibilidad funcional; d) flexibilidad salarial (Climént, 2003; 236-237).

La flexibilidad numérica y de mano de obra periférica, se refiere a la posibilidad del empleador para reducir el volumen de su personal y tiene relación con la facilidad para despedirlo, flexibilizando las medidas de protección al empleo materializadas en una fuerte reglamentación de los despidos.

La flexibilidad del tiempo de trabajo consiste en poder fragmentar, modificar, suprimir u olvidar la tradicional jornada laboral de ocho horas, estableciendo otros criterios de contratación: por horas, a tiempo parcial, trabajo nocturno y manejabilidad de los días de descanso, de las vacaciones, por mencionar sólo algunos criterios.

Respecto a la flexibilidad funcional, ésta tiene qué ver con el manejo interno de los trabajadores en la empresa, en función de las necesidades organizativas de la producción. El objetivo es poder mover a los trabajadores a diferentes espacios y puestos laborales y que también puedan realizar distintas tareas. A esto se le llama, multifuncionalidad o polivalencia del trabajador; la preocupación es que se puede convertir en la justificación para despedir trabajadores en caso de que no puedan demostrar su multifuncionalidad a pesar de que en el contrato de trabajo no se haya especificado cuáles serían las otras funciones a realizar con previo conocimiento.

La flexibilidad salarial se dirige a evadir restricciones del pago de salarios mínimos y para emplear a trabajadores con el criterio de bajas calificaciones, con o sin el consentimiento del sindicato; además, este tipo de flexibilidad en materia salarial también se propone la remuneración flexible, consistente en dejar atrás aquella que se da según el tiempo de trabajo cambiándola por la remuneración según el rendimiento, la productividad, o los beneficios en función de los resultado de la empresa (Neffa, 2010; 55).

Con ese esquema de flexibilidad laboral que se han impuesto las empresas y que le están imponiendo a los trabajadores, se han desarrollando nuevas modalidades de contratación flexible, no siempre reconocidas por la legislación y no siempre benéficas para las condiciones de los trabajadores en la actualidad. Existe, así, contratación flexible a la entrada y a la salida (de los trabajadores en sus empleos). Las modalidades de contratación flexible a la entrada sin garantizar estabilidad, se representan, por ejemplo, en contratos de duración limitada, que permiten a las empresas contratar trabajadores por tiempo determinado o para la realización de alguna obra específica; también se encuentran los contratos de relevo o de suplencia que dan cobertura para contratar a un trabajador como reemplazo temporal de otro o de jubilación parcial anticipada, con la finalidad de que dos trabajadores compartan un mismo puesto de trabajo (López, 2002; 4). Por otra parte, dentro de las estrategias de flexibilidad laboral a la entrada, proliferan los contratos a media jornada, buscando atraer trabajadores en paro o desempleados, así como mujeres y jóvenes. En el caso de los nuevos empleos para los jóvenes, se están impulsando formas de incorporación al trabajo a través de contratos de períodos de prueba para la capacitación, formación profesional y aprendizaje, en muchos de los casos, apoyados con subsidios por parte del Estado a las empresas que contratan este tipo de personal, pero que no garantizan certidumbre o estabilidad laboral.

En torno a la flexibilidad laboral a la salida, se vinculan las normas jurídicas que facilitan la salida del empleo de los trabajadores, como los despidos sin necesidad de parte del empleador de demostrar su justificación, o bien el despido sin indemnización o disminuyendo la cantidad de la misma.

Los tipos de contrataciones flexibles a los que nos hemos referido, en términos del empleo, han dado lugar a los denominados empleos atípicos, en contraposición a los empleos típicos que tienen ciertas características: de duración indeterminada, con un empleador único claramente identificable (Carie, 1982), por mencionar algunos elementos. Esta concepción de empleo atípico, abarca las modalidades de trabajo contratado por tiempo determinado; el trabajo temporal contratado a través de empresas de servicios eventuales; los largos periodos de prueba que no siempre tienen el feliz término de un empleo estable, las pasantías para jóvenes que



se renuevan muchas veces de manera sucesiva por tiempo determinado, generando incertidumbre laboral permanente; también se incluye en este espectro, el trabajo no registrado, así como el clandestino o ilegal (Neffa, 2010; 48).

Dentro de las discusiones más influyentes sobre la conceptualización de los empleos atípicos, se ha establecido una correlación importante entre ellos y la precarización del empleo¹², es decir, si estamos en presencia de empleo atípico es muy probable que estemos frente a un empleo precario. Un empleo precario se caracteriza por no ser estable, por carecer de protección social y por tener un salario bajo, considerándose esos elementos como los más destacables, pues se contraponen al empleo típico o estándar que considera, fundamentalmente, cuatro dimensiones (Rodgers, 1989), a saber: a) un cierto grado de certidumbre sobre la continuidad en el trabajo; b) control sobre el trabajo, c) protección social; y d) un ingreso estable (considerado éste a partir de su contexto nacional).

En esa dirección se explica que la flexibilización laboral al plantear serias modificaciones al empleo típico, pero sobre todo, cuando supone modalidades de contratación que implican incertidumbre laboral como la inestabilidad del trabajo, la reducción de salario o la falta de seguridad social, genere un camino hacia la precarización del trabajo.

El siguiente apartado pretender ofrecer un breve panorama de la tendencia hacia la precarización del trabajo en nuestro país, tomando en cuenta los factores mencionados anteriormente, circunscritos al contexto nacional.

Formas de la precarización laboral en México

La ruta de la precarización laboral puede tener como destino final, el desempleo. En México, de 2000 a 2001 el desempleo ha crecido sistemáticamente. Mientras que en el año 2000, la Población Económicamente Activa (PEA) estaba constituida por 39 millones 152 mil personas, de las cuales 38 millones 142 mil estaban ocupados, el desempleo se representaba por 1 millón 10 mil personas desempleadas y 3 millones 669 mil personas más, que habían dejado de buscar empleo; sumadas esas dos categorías (desempleados y personas que dejaron de buscar empleo), las personas en

¹² Guy Carie fue el primer teórico que elaboró la concepción del empleo atípico y su correlación con la precarización del trabajo, desde una perspectiva jurídica, estableciendo que el empleo atípico era aquél que se le contraponía al “empleo verdadero”, es decir, al empleo estable (de duración indeterminada), que se presta para un empleador único e identificable y en el lugar de la empresa que contrata directamente. La anterior concepción, daba lugar a considerar que la modalidad de empleo precario más visible, era la del empleo informal. Con el tiempo se han ido incorporando nuevos elementos para considerar un empleo precario, es decir, ahora encontramos modalidades de empleo precario que no solo se localiza en la informalidad del empleo (Rojas y Salas, 2009).

el desempleo en ese año, constituían 11.9% de la PEA. En el año 2005, ese porcentaje había aumentado a 13.9% y no ha dejado de aumentar cada año, llegando en 2011 a representar 17.8% (Ver cuadro 1). La forma de medición del desempleo en nuestro país ha llamado la atención de estudiosos, en virtud de que suele dar como resultado tasas muy bajas de desempleo abierto Fleck y Sorrentino (1994); Martín (2000) en Rojas y Salas (2007); eso se debe a la diferencia de criterios para la medición, con relación a los que utilizan Estados Unidos y los países de la OCDE. Como lo señalan Rojas y Salas (2007), un factor importante para que se arroje esos resultados, es que la mayoría de los desempleados pasará a estar ocupados nuevamente, al entrar al sector de microunidades, es decir, unidades económicas con cinco o menos trabajadores, incluidas unidades de una sola persona, pero que tienen condiciones de trabajo muy precarias. A lo anterior, debe añadirse la migración a Estados Unidos, situación que contribuye a disminuir las tasas de desempleo abierto en nuestro país (Rojas y Salas, 2007).

Por ello en el cuadro 1, sumamos tanto las personas desempleadas como aquellas que ya han dejado de buscar empleo por diversas circunstancias (por ejemplo, personas adultas que consideran que ya no serán contratadas por su edad o por su falta de actualización laboral), de esa manera nos arroja más luz, respecto de la cantidad de personas que están sumidas en el desempleo en nuestro país.

Cuadro 1
Ocupación y desempleo en México (2000-2010)

Año	PEA	Ocupados		Desempleados		Personas que dejaron de buscar empleo		Desempleados y personas que dejaron de buscar empleo	
2000	39,152	38,142	97.4%	1,010	2.58%	3,669	9.62%	4,678	11.9%
2001	39,425	38,338	97.2%	1,087	2.76%	3,587	9.36%	4,674	11.9%
2002	40,085	38,892	97.0%	1,193	2.98%	3,575	9.19%	4,769	11.9%
2003	40,866	39,472	96.6%	1,394	3.41%	3,943	9.99%	5,337	13.1%
2004	41,962	40,320	96.1%	1,643	3.91%	4,190	10.39%	5,833	13.9%
2005	42,698	41,171	96.4%	1,527	3.58%	4,420	10.74%	5,947	13.9%
2006	43,915	42,342	96.4%	1,573	3.58%	4,825	11.40%	6,398	14.6%
2007	44,712	43,057	96.3%	1,655	3.70%	5,039	11.70%	6,694	15.0%
2008	45,318	43,517	96.0%	1,801	3.97%	5,072	11.65%	6,873	15.2%
2009	46,199	43,678	94.5%	2,521	5.46%	5,707	13.07%	8,228	17.8%
2010	48,172	45,600	94.7%	2,572	5.34%	5,944	13.03%	8,516	17.7%
2011	49,171	46,609	94.8%	2,561	5.21%	6,204	13.31%	8,765	17.8%

Fuente: INEGI, Población ocupada, subocupada y desocupada. Resultados trimestrales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012.

Un indicador relevante para medir el grado de precariedad laboral lo representa la existencia o no de un contrato escrito al establecerse una relación laboral. Un empleo es precario si no contempla la continuidad del puesto de trabajo, de ahí que un trabajador sin contrato escrito, se coloque en la línea de la precariedad laboral al no tener mejores garantías de permanencia en su puesto y muy probablemente sin protección social. Recuérdese que el contrato escrito representa la voluntad formalizada jurídicamente, de que el empleador y el trabajador asumirán responsabilidades y obligaciones en el marco de la legislación vigente (Rojas y Salas, 2007). Además, se encuentran los trabajadores que tienen contrato escrito, pero con un empleo temporal; este tipo de trabajadores también están en la línea de la precariedad, debido a la naturaleza de su empleo, la cual no alienta la continuidad en el puesto.

En México, en el periodo que va de 2000 a 2011, el porcentaje de trabajadores sin contrato escrito aumentó poco menos de dos puntos porcentuales, de 45.61% en 2000 a 47.05% en 2011, alcanzándose el más alto porcentaje el año 2005, con 48.63%. De un total de 30 millones 843 mil trabajadores registrados en 2011, el 52.04% son trabajadores con contrato escrito, es decir, 16 mil 049 trabajadores contaban con esa formalidad jurídica. De ese total de trabajadores con contrato escrito, en ese mismo año, tenían empleo temporal 2 millones 670 mil, representando 16.64% del total de los contratos escritos. No obstante, que del total de los contratos escritos, 82.85% lo representan los trabajadores cuyo empleo es de base, planta o por tiempo indefinido, lo que es de resaltar –para los fines de este análisis– es el porcentaje de trabajadores que se encuentran en alguna de las formas de precarización laboral, esto es, si sumamos los trabajadores con contrato escrito pero cuyo empleo es temporal y los trabajadores sin contrato escrito, más los trabajadores con contrato escrito pero que no especifica la duración de su empleo, así como los trabajadores que no especificaron si tienen o no contrato escrito, nos da un total de 17 millones 545 mil trabajadores y representan del total de los trabajadores 56.88%. Lo anterior, nos arroja un panorama grave de precarización laboral en nuestro país, pues más de la mitad de los trabajadores viven alguna forma de incertidumbre laboral: los que tienen la certeza de la fecha en que ya no tendrán el empleo (los trabajadores con contrato temporal) y que tendrán que emprender de nuevo la búsqueda de trabajo y aquéllos que no cuentan con la certidumbre de un contrato escrito en el que se suscriban con claridad las condiciones laborales y su permanencia en el puesto (ver cuadro 3).



Cuadro 3
Trabajadores con/contrato escrito

Trabajadores		Con contrato escrito								Sin contrato escrito			
Año	total	total	% del total de trabajadores	Temporal	% del total de contratos	De base, planta o por tiempo indefinido	% del total de contratos	Contrato de tipo no especificado		Sin contrato escrito	% del total	No especificado	% del total
2000	24,302	13,200	54.31%	1,693	12.83%	11,443	86.69%	63	0.48%	11,085	45.61%	17	0.07%
2001	24,271	13,045	53.75%	1,610	12.34%	11,396	87.36%	39	0.30%	11,217	46.21%	9	0.04%
2002	24,522	13,027	53.12%	1,699	13.04%	11,296	86.71%	32	0.25%	11,485	46.84%	10	0.04%
2003	24,889	13,179	52.95%	1,799	13.65%	11,340	86.04%	41	0.31%	11,698	47.00%	12	0.05%
2004	25,617	13,589	53.04%	1,873	13.79%	11,652	85.75%	64	0.47%	12,013	46.89%	16	0.06%
2005	26,477	13,367	50.49%	2,306	17.25%	10,998	82.28%	63	0.47%	12,876	48.63%	234	0.88%
2006	27,634	14,323	51.83%	2,413	16.84%	11,848	82.72%	62	0.44%	13,056	47.24%	256	0.93%
2007	28,251	14,984	53.04%	2,487	16.60%	12,432	82.97%	65	0.43%	13,020	46.09%	246	0.87%
2008	28,933	15,213	52.58%	2,447	16.08%	12,694	83.44%	73	0.48%	13,458	46.52%	261	0.90%
2009	28,767	15,016	52.20%	2,436	16.22%	12,503	83.26%	77	0.51%	13,463	46.80%	287	1.00%
2010	30,299	15,549	51.32%	2,655	17.08%	12,821	82.45%	73	0.47%	14,503	47.87%	247	0.81%
2011	30,843	16,049	52.04%	2,670	16.64%	13,297	82.85%	82	0.51%	14,512	47.05%	281	0.91%

Fuente: INEGI, Población ocupada, subocupada y desocupada. Resultados trimestrales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012.

Otro tipo de precariedad laboral, la viven los trabajadores que no tienen acceso a los servicios de salud. De 2000 a 2011, el porcentaje de trabajadores que se encuentran en tal situación, subió de 44.11% a 46.41%; en términos de cantidad de trabajadores, son 14 millones 314 mil de un total de 30 millones 843 mil (ver cuadro 4). Estas condiciones precarias de empleo, también afectan a las familias de estos trabajadores, pues si el trabajador o trabajadora no cuenta con acceso a servicios de salud, tampoco tendrán esos beneficios sus hijos y/o demás familiares.

Cuadro 4
Trabajadores sin acceso a servicios de salud

Año	Trabajadores	Sin acceso a servicios de salud	
2000	24,302	10,719	44.11%
2001	24,271	10,782	44.42%
2002	24,522	11,232	45.80%
2003	24,889	11,560	46.45%
2004	25,617	11,895	46.43%
2005	26,477	11,912	44.99%
2006	27,634	12,296	44.50%
2007	28,251	12,406	43.91%
2008	28,933	12,842	44.39%
2009	28,767	13,112	45.58%
2010	30,299	14,210	46.90%
2011	30,843	14,314	46.41%

Fuente: INEGI, Población ocupada, subocupada y desocupada. Resultados trimestrales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012.

Finalmente, en este breve recorrido por el mundo de la precariedad laboral en México, revisamos el indicar ingresos/salario, para detectar otra puerta por la que entra la precariedad. Los cuadros 5a y 5b muestran el comportamiento de la distribución de los trabajadores asalariados y subordinados por nivel de ingreso en el periodo que comprende del año 2000 a 2011. De un total de 30 millones 843 mil trabajadores en 2011, 9.09% percibe hasta un salario mínimo;¹³ más de uno y hasta dos salarios mínimos percibe 26.26% de los trabajadores; más de dos y hasta tres salarios mínimos, 26.36%; más de tres y hasta cinco salarios mínimos 19.31%; mientras que los trabajadores que perciben más de cinco salarios mínimos constituyen 9.01% y los que no especificaron el salario que perciben son 9.96% (ver cuadro 9a). Lo que podemos observar con la información registrada en el cuadro 9^a, es que el sector de trabajadores cuyo nivel de ingresos oscila entre más de dos y hasta tres salarios mínimos, es el que más ha aumentado de 2000 a 2011. Por otra parte, podemos observar, a través de la forma que presentamos los mismos datos en el cuadro 9b, que un porcentaje muy alto de trabajadores perciben sólo hasta cinco salarios mínimos, es decir, 81.02% viven con \$9 300 al mes o menos, según el área geográfica en la que se encuentre. Esta situación no ha variado mucho de 2000 a 2011, pues en

¹³ A partir de enero de 2012 por acuerdo de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, los nuevos salarios mínimos legales son los siguientes: área geográfica "A", 62.33 pesos diarios; área geográfica "B", 60.57 pesos diarios y área geográfica "C", 59.08 pesos diarios.



2000 representaban 85.42%, lo cual nos refiere el nivel de precariedad en la que se encuentran los trabajadores con relación a sus percepciones salariales (ver cuadros 6a y 6b).

Después del análisis que hemos realizado a las condiciones en las que se encuentran los trabajadores en México, podemos concluir que un importante porcentaje de trabajadores padece alguna o varias formas de precariedad laboral, a saber: 35.5% de la PEA son trabajadores subocupados o informales; los trabajadores con contrato escrito pero temporales sumados a los que no tienen contrato escrito así como aquéllos que no especificaron si tienen o no contrato representan 56.88%; mientras que los trabajadores que no tienen acceso a servicios de salud constituyen 46.41% afectando con ello, a sus familias; y más de 80% de los trabajadores perciben no más de cinco salarios mínimos. Lo anterior nos indica que 3 de cada 10 trabajadores, se encuentran subocupados o son informales; pero si un trabajador logró escapar de la subocupación o de la informalidad, es muy probable que se sume a los trabajadores que no cuentan con contrato escrito, es decir, que no tiene certidumbre respecto a su continuación en su puesto de trabajo y/o que forme parte de los trabajadores que no tienen acceso a los servicios de salud. Lo que será casi un hecho, es que ese trabajador –salvo que pertenezca a los privilegiados de este país que ganan más de cinco salarios mínimos- se sume al grueso de trabajadores que perciben sólo hasta cinco salarios mínimos. No obstante lo anterior, existe un escenario más complicado aún: podría formar parte del peor de los destinos de un trabajador, que es convertirse en desempleado. La precarización del trabajo en nuestro país se encuentra en un camino ascendente y el marco jurídico laboral empieza a convertirse en el permiso para legitimar este escenario adverso a los derechos y calidad de vida de los trabajadores.

Cuadro 5a
Trabajadores asalariados y subordinados por nivel de ingresos

	Total	Hasta un salario mínimo	% del total	Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	% del total	Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	% del total	Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	% del total	Más de 5 salarios mínimos	% del total	No especificado	% del total
2000	24,302	2,750	11.31%	8,131	33.46%	5,625	23.14%	4,255	17.51%	2,920	12.02%	622	2.56%
2001	24,271	2,715	11.19%	7,982	32.89%	5,728	23.60%	4,381	18.05%	2,762	11.38%	702	2.89%
2002	24,522	2,238	9.13%	7,138	29.11%	6,854	27.95%	4,582	18.69%	2,987	12.18%	722	2.95%
2003	24,889	2,234	8.98%	7,183	28.86%	6,599	26.51%	5,101	20.50%	2,884	11.59%	888	3.57%
2004	25,617	2,189	8.55%	6,825	26.64%	7,188	28.06%	5,221	20.38%	3,083	12.03%	1,111	4.34%
2005	26,477	2,806	10.60%	7,138	26.96%	6,615	24.99%	5,594	21.13%	2,992	11.30%	1,331	5.03%
2006	27,634	2,501	9.05%	6,697	24.24%	7,744	28.02%	5,729	20.73%	3,476	12.58%	1,487	5.38%
2007	28,251	2,469	8.74%	6,727	23.81%	7,647	27.07%	6,171	21.84%	3,546	12.55%	1,691	5.99%
2008	28,933	2,322	8.02%	6,718	23.22%	8,378	28.96%	5,884	20.34%	3,580	12.38%	2,051	7.09%
2009	28,767	2,572	8.94%	7,437	25.85%	7,170	24.93%	6,040	21.00%	3,150	10.95%	2,398	8.33%
2010	30,299	2,833	9.35%	8,098	26.73%	7,899	26.07%	6,160	20.33%	2,771	9.14%	2,538	8.37%
2011	30,843	2,804	9.09%	8,099	26.26%	8,131	26.36%	5,956	19.31%	2,780	9.01%	3,072	9.96%

Fuente: INEGI, Población ocupada, subocupada y desocupada. Resultados trimestrales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012.

Cuadro 5b
Trabajadores asalariados y subordinados por nivel de ingresos
(porcentajes acumulados)

Año	Total	Hasta un salario mínimo		Hasta dos salarios mínimos		Hasta tres salarios mínimos		Hasta cinco salarios mínimos		No especificado	
2000	24,302	2,750	11.31%	10,881	44.77%	16,505	67.92%	20,760	85.42%	622	2.56%
2001	24,271	2,715	11.19%	10,697	44.07%	16,425	67.68%	20,807	85.73%	702	2.89%
2002	24,522	2,238	9.13%	9,376	38.24%	16,231	66.19%	20,813	84.87%	722	2.95%
2003	24,889	2,234	8.98%	9,417	37.84%	16,015	64.35%	21,117	84.84%	888	3.57%
2004	25,617	2,189	8.55%	9,014	35.19%	16,202	63.25%	21,423	83.63%	1,111	4.34%
2005	26,477	2,806	10.60%	9,945	37.56%	16,560	62.54%	22,154	83.67%	1,331	5.03%
2006	27,634	2,501	9.05%	9,199	33.29%	16,942	61.31%	22,671	82.04%	1,487	5.38%
2007	28,251	2,469	8.74%	9,196	32.55%	16,843	59.62%	23,014	81.46%	1,691	5.99%
2008	28,933	2,322	8.02%	9,039	31.24%	17,417	60.20%	23,301	80.54%	2,051	7.09%
2009	28,767	2,572	8.94%	10,008	34.79%	17,179	59.72%	23,219	80.71%	2,398	8.33%
2010	30,299	2,833	9.35%	10,931	36.08%	18,831	62.15%	24,991	82.48%	2,538	8.37%
2011	30,843	2,804	9.09%	10,903	35.35%	19,034	61.71%	24,990	81.02%	3,072	9.96%

Fuente: INEGI, Población ocupada, subocupada y desocupada. Resultados trimestrales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012.



La desregulación jurídico-laboral: el permiso para precarizar el trabajo en tiempos de la globalización

La fuerza con la que están emergiendo los nuevos actores de la globalización, no sólo ha impactado en la organización de la economía mundial, sino que sus efectos son de tal magnitud, que las fibras más sensibles con las que se construyó la idea de derecho moderno están siendo trastocadas severamente. Con los procesos de globalización económica, se va imponiendo también una “desterritorialización” y una “descentralización” del proceso decisorio. En gran medida ahora son los mercados financieros los que toman las decisiones y en ese contexto, el papel que asumen los gobiernos es más bien el de gestores y ejecutores de tales decisiones (Fariñas, 2000; 190).

Unido al resquebrajamiento del principio de soberanía estatal, el monopolio de la producción jurídica del Estado está más que nunca lejos de ser una realidad, no obstante haber formado parte importante de la mitología de la modernidad jurídica. O como nos diría Ferrajoli “en la era de la globalización, el futuro de un país depende cada vez menos de la política interna y cada vez más, en cambio, de decisiones externas adoptadas en sedes políticas supranacionales o por poderes económicos globales” (2004; 137).

La característica principal que los procesos de globalización económica inauguran en el terreno del derecho es su dependencia a ultranza del subsistema económico, haciendo ineficaz y obsoleto el modelo de racionalidad jurídica con el que se pretendió conferir coherencia, objetividad y una siempre supuesta neutralidad al sistema jurídico. Al subsistema económico se subordina “un derecho versátil, adaptable y flexible que poco o nada tiene que ver con esa apariencia de cientificidad del sistema jurídico completo, unitario y coherente de la modernidad” (Ferrajoli, 2004; 53).

La técnica jurídica con la que se está construyendo la normatividad producida por ese nuevo orden económico global, está representada principalmente por la desregulación. Algunos autores, llaman a la desregulación como técnica normativa predilecta en la sociedad global (Marcilla, 2005; Atienza, 2003)¹⁴, en virtud de que en este tipo de sociedad “los agentes económicos privados se hacen infinitamente más impermeables que antes a la legislación estatal, al mismo tiempo que aumenta su poder de presión sobre los poderes públicos” (Marcilla, 2005; 46).

Si partimos de la “regulación”, comprendida desde el Derecho público, como el “instrumento previo de cualquier actividad pública de intervención en las activida-

¹⁴ Atienza ubica a la desregulación como tendencia jurídica en el contexto de la globalización, vinculada también a la ideología neoliberal y la privatización.

des privadas” (Ferrer, 2002; 126) ¹⁵, a contrario sensu, la desregulación tendrá como objetivo desarticular la intervención del Estado en importantes actividades desarrolladas en la esfera privada; ello mediante diversos mecanismos e instrumentos jurídicos, a los que aquí nos referiremos.

En ese sentido, la desregulación a pesar de lo que sugiere a primera impresión, no significa ausencia de normas, alude por el contrario “a un peculiar estilo de producción normativa, caracterizado por la reducción de normas de carácter público e intervencionista, y por la preeminencia que el Estado, por diversas vías, concede a la autonomía normativa de los grupos económicos y sociales del ámbito privado” (Marcilla, 2005; 39).

La desregulación prevé una mengua del ámbito de lo público (Faria, 2003; 269), trasladando a propósito o mediante omisiones constantes por parte del poder estatal, la capacidad y posibilidad de generar regulación con fuerza normativa a los agentes o grandes grupos económicos. El objetivo sería evitar la interferencia pública intencional en las opciones abiertas que le ofrece el mercado a todo sujeto ¹⁶, visualizado como ciudadano en la esfera pública de interés del Estado.

Así, no obstante sea una idea extendida que a través de la desregulación se pretenda “como es conocido, la reducción de las normas y los controles públicos que impiden o dificultan el desarrollo de la iniciativa privada” (Darnaculleta, 2005; 76) ¹⁷, es impreciso identificar automáticamente la desregulación con la anomia. De ahí que afirmaciones tan categóricas pueden llevarnos a confusión. Por el contrario, se puede presentar con la desregulación, tanto ausencia de normas, como un intrincado y elaborado conjunto de normas que tienen como objetivo desregular; esto es, desde la concepción que referíamos líneas antes, la desregulación tendría el objetivo de reducir el ámbito de lo regulado por el Estado y trasladarlo a una esfera de producción normativa de carácter privado y, algunas de las veces, mediante una cantidad de normas superior a la que precedía al efectuarse la desregulación.

¹⁵ El autor recuerda que el término “regulación” aplicado a la economía fue acuñado por los economistas anglosajones y, desde una perspectiva más amplia puede comprender, asimismo, la autorregulación efectuada por entes privados. Por su parte, desde esa vertiente económica, “la expresión regulación, se ha venido refiriendo a una de las formas de intervención pública que restringe, influye o condiciona las actuaciones de los agentes económicos por razones de equidad, para alterar la distribución del ingreso, o de eficiencia, para mejorar la asignación de recursos”. Idem.

¹⁶ Nos dice la autora, la desregulación tenderá a “la relajación de los controles públicos –desburocratización, simplificación procedimental y simplificación administrativa” que, como veremos, podrá coincidir muchas veces, precisamente por los objetivos implícitos que supone la desregulación: trasladar potestades regulatorias de la administración pública a entes privados.

¹⁷ Ejemplos de ello, lo pueden constituir los mercados de valores, así como algunos aspectos de comercio internacional, tal es el caso de los litigios internacionales de orden económico, entre otros.



La técnica de desregulación puede adoptar dos procedimientos: uno abstencionista y otro intervencionista. Desregulación como mecanismo de abstención, cuando los órganos estatales encargados y facultados para generar normas en una determinada área a regular, se abstienen de hacerlo con la intención, explícita o no, de que lo realicen entes privados.

Por otra parte, la desregulación mediante el procedimiento de intervención, supone la actuación de los órganos estatales para generar normatividad que establezca expresamente la no-intervención del Estado en ámbitos especialmente económicos¹⁸ y en algunas ocasiones, respecto a áreas antaño exclusivas del ámbito público (De Cabo, Pisarello, 2007; 26). Otro mecanismo de la desregulación por intervención, supone la derogación de normas que privilegian el desempeño de entes públicos o que tutelan bienes públicos y derechos sociales, para incorporarlos al libre juego del mercado.

Pero como se explica en la desregulación por intervención, la cual opera para generar normas tolerantes con la producción normativa de agentes privados, la técnica de desregulación no debe ser automáticamente identificada con la ausencia de normas, pues para regular la no intervención estatal, muchas veces se requiere una compleja y muy elaborada legislación que puede traer consigo un volumen inusitado de normas. Sucede en muchos de los casos, que la desregulación deviene en una nueva y más enérgica normación (Soriano, 1993; 9).

Tiene relevancia, en ese contexto descrito, que se asevere que con la desregulación a nivel del Estado se está operando abiertamente una re-regulación y una relegalización al nivel de los propios sistemas socioeconómicos, es decir, de las organizaciones privadas con capacidad para realizar inversiones productivas, generar empleos y/o ingresos tributarios, entre otras capacidades.

Pero, precisamente por ello, “el debilitamiento del Estado en beneficio de los poderes privados, de hecho, sólo ha podido producirse a través del propio Estado, el cual, paradójicamente, debe ser lo suficientemente fuerte como para provocar y asegurar con coherencia y eficacia su propia debilidad. La desregulación de la actuación del Estado sólo es concebible en términos de una decidida re-regulación que lo oriente hacia la protección de intereses distintos pero igualmente tangibles”.¹⁹ De

¹⁸ Como lo fueron en su momento, las pensiones y la seguridad social.

¹⁹ El mismo autor, en otra de sus obras, afirma que la pérdida de centralidad del Estado en el que se enmarca la desregulación jurídica, implica un proceso muy complejo y lleno de contradicciones, al ser conducido por el mismo Estado: “Así por ejemplo, la privatización del sector industrial del Estado requiere una compleja intervención del Estado que se extiende mucho más allá del proceso de privatización. En tales casos, el lugar central del Estado es de alguna manera confirmado en el mismo proceso de su muerte (...) La pérdida del papel central de la acción estatal en algunas áreas (relaciones laborales, bienestar social) puede, por tanto, coexistir con la recuperación de ese papel en otras áreas (entrenamiento laboral, vigilancia política, ajuste de la política exterior a las operaciones de las ETN [empresas transnacionales]” (Santos; 2002; 87).

tal suerte que el Estado para no intervenir, tiene que intervenir regulando su propia desregulación (Santos, 2002; 249).²⁰

Es así como la desregulación suspende la decisión e intervención pública para posicionar a una razón técnico-económica en calidad de un nuevo legislador universal.

En ese marco de la intervención del Estado para desregular las “rigideces” jurídicas, en México se está impulsando hace varias décadas una reforma laboral para flexibilizar las relaciones del trabajo. Aunque en los hechos la flexibilización ya permea el mundo laboral, el objetivo principal que reúne los esfuerzo de los principales y más poderosos grupos políticos y empresariales, consiste en la formalización jurídica de las relaciones laborales flexibles.

Ante la Cámara de Diputados se han presentado una serie de propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo (la cual regula las relaciones laborales del sector privado). En la mayoría de ellas, se propone un modelo flexibilizador de las relaciones laborales, tanto a la entrada como a la salida. La última reforma más relevante en la materia, fue presentada para su discusión en la sede de los legisladores, en mayo de 2011 por el Partido Revolucionario Institucional (PRI). La ley que se pretende desregular –la Ley Federal del Trabajo- data de 1970, fue producto de un pacto entre el Estado, el sector empresarial y los trabajadores organizados. Por supuesto, en aquél tiempo jugaron un papel muy importante los sindicatos que defendían los derechos de los trabajadores, aunque muchos de ellos tenían desde su inicio un estilo corporativista y de control a los trabajadores. Sin embargo, el contenido de los derechos laborales, es protector de los trabajadores e intenta nivelar las desventajas del trabajador frente al capital.

La propuesta de reforma laboral flexibilizadora, plantea la formalización de lo que han sido violaciones sistemáticas a los derechos de los trabajadores, como por ejemplo, la forma en que actualmente se practica la figura del outsourcing en México; propone además, la flexibilización laboral a través del reconocimiento de contratos a prueba y de capacitación inicial, por mencionar algunas de sus propuestas. Por otro lado, resalta la ausencia de propuesta alguna para democratizar, transparentar y fortalecer la vida interna de los sindicatos, aspectos que se requieren para evitar la proliferación de la existencia de sindicatos de protección patronal, los cuales son una afrenta a la auténtica representatividad de los trabajadores.

Al proponer la legalización de la subcontratación laboral sin un contrapeso de protección social, se avala este mecanismo que daña las relaciones laborales, en tanto la subcontratación cada vez existe más, para evadir y ocultar verdaderas relaciones laborales. Como el outsourcing consiste en la subcontratación de trabajadores

²⁰ Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.



que realiza un intermediario para un patrón, a través de esta “figura”, se le presta a una empresa, una serie de servicios que llevarán a cabo trabajadores que el intermediario contrata, es decir, no los contrata directamente la empresa a pesar de que el trabajo realizado le reporta ganancias directas a ella; además, la mayoría de las veces, la prestación de ese trabajo tiene lugar en las instalaciones de la empresa del patrón. Por estos elementos descritos, se dice que el outsourcing sirve para ocultar verdaderas relaciones laborales, pues lo que se pretende es difuminar las responsabilidades que el patrón tiene, nada menos que porque es él, el que se beneficia directamente del trabajo prestado por el trabajador. El patrón que lleva a cabo estas prácticas de outsourcing, apuesta a que en los conflictos laborales, las responsabilidades no caigan sobre él, que los trabajadores no generen antigüedad, que no tenga que pagar contribuciones de seguridad social, entre otras evasiones graves a las normas laborales y previsionales que realiza con la coartada de la subcontratación.

La OIT en su recomendación 198 sobre la relación de trabajo, ha establecido que una política nacional de protección a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, debe incluir medidas tendientes a “luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho”, además, dicha política nacional sobre la relación de trabajo, debe “asegurar que las normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén”. Esta recomendación a los Estados miembro de la OIT, del cual México forma parte, es muy clara: no debe permitirse el outsourcing indiscriminadamente porque su intención es encubrir verdaderas relaciones laborales.

El outsourcing o subcontratación tiene varios efectos negativos que no se deben perder de vista: afecta los salarios y los ingresos; deteriora las condiciones de trabajo; tiende a evadir las contribuciones de seguridad social; profundiza la diferenciación entre trabajadores que pueden estar realizando las mismas labores porque unos pertenecen a la empresa y otros son derivados de la subcontratación; atomiza la organización de los trabajadores, entre otras múltiples consecuencias negativas para las relaciones laborales.

Las propuestas de flexibilización laboral replantean toda la concepción de las relaciones del trabajo tradicional, que se configuraron en torno a la idea de protección de los trabajadores frente al poder del capital; el gran problema no es el

replanteamiento en sí, sino su objetivo, que consiste en modificar ese supuesto que busca equilibrar las relaciones entre el trabajo y el capital.

Reflexiones finales

El estudio que hemos realizado a las condiciones actuales del trabajo en el contexto de la economía globalizada, nos revela que se están gestando cambios profundos en la forma tradicional de concebir las relaciones laborales.

La dinámica económica global, ha impuesto a las empresas un acelerado ritmo de competitividad generando con ello, nuevas formas de organización del trabajo que buscan la flexibilidad de los procesos de producción, pero también la reducción de los costos laborales.

Con el nuevo modelo de producción flexible se presenta la posibilidad de que el trabajador incida creativamente en el trabajo, con lo cual se inicia otra etapa histórica del sujeto obrero, pues pasa de ser un autómatas a ser un trabajador creativo que vive el imperativo de desarrollar múltiples capacidades y habilidades en el trabajo. Sin embargo, esto aún es, en gran medida, una promesa en muchas partes del mundo. Ese tipo de trabajador existe en muchos países desarrollados gracias, a su vez, a los intensos desarrollos de tecnologías empleados en los procesos de producción; empero, en los países en desarrollo, lo que más avanza son los empleos precarios utilizando –por ejemplo– diversas formas de simulación de las relaciones laborales, así como las contrataciones flexibles.

Los mecanismos de flexibilización laboral como estrategia para lograr una mayor competitividad, se han convertido en el mejor pretexto de las empresas para reducir derechos laborales, sobre todo, en países en desarrollo como México. Si bien la mejoría de las condiciones laborales no se van a lograr a través de simples modificaciones a las leyes laborales, sino que deben emanar de un cambio en la correlación de fuerzas políticas y de las relaciones de poder, es decir, de una transformación institucional, lo que sí puede suceder es que a través de la legalización de las formas precarias del trabajo las condiciones de vida de los trabajadores empeoren cada vez más.

Lo que puede concluirse es que la aparición de fuerzas productivas superiores tiene efectos potencialmente favorables para los trabajadores, pero esos efectos están modulados por las relaciones de poder. La instalación del nuevo paradigma coincide con una correlación desfavorable a los trabajadores. Los obreros empobrecidos del mundo compiten, en la lógica de la producción global, con los trabajadores de baja calificación de los países desarrollados. Aun en condiciones de alta calificación muchos trabajadores quedan excluidos debido al desempleo tecnológico. Estos



últimos son más desafortunados que los que tienen empleo precario y mal pagado.

En ese sentido, la tendencia hacia la desregulación del marco normativo laboral con la que se persigue instituir las contrataciones temporales y los despidos sin indemnizaciones –por mencionar sólo algunos ejemplos–, constituyen un retroceso en el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los cuales han sido útiles para defender a la fuerza de trabajo frente al poder del capital, empezando por no considerar al trabajo como una mercancía.

Los derechos fundamentales en el trabajo reconocidos por la OIT y que deben ser un referente obligado para aquéllos Estados como México que pretenden formalizar la precariedad del trabajo, son los siguientes: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.²¹

Debido a la preocupación que generan los efectos negativos de la globalización económica en el trabajo, la Organización Internacional del Trabajo aprobó la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa articulada en cuatro ejes estratégicos que se proponen otorgarle una dimensión social a la globalización. Dichos ejes se dirigen a: 1) Promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en el que las personas adquieran capacidades y competencias necesarias para el trabajo productivo; 2) Adoptar y ampliar medida de protección social adaptadas a las circunstancias nacionales, ampliando la seguridad social a todas las personas, incluidas medidas para proporcionar ingresos básicos a quienes necesiten esa protección; 3) Promover el diálogo social y el tripartismo; 4) Respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Instrumentos internacionales como estos, cuyo contenido se inspira en la posibilidad de lograr una globalización más justa y equitativa en la distribución de sus beneficios, contribuyen para que las condiciones generales de los trabajadores mejoren.

Sin embargo, poco podrán mejorar, si no se insiste en que primero se requiere modificar profundamente a la sociedad, sus estructuras y relaciones de poder, pues solo ello podrá incidir de forma contundente en la ubicación social y productiva del/a trabajador/a.

²¹ Véase OIT

Bibliografía

- Atienza, Manuel (2003)**, *El sentido del derecho*, Madrid, Ariel.
- Bouzas Ortíz, José Alfonso (2003), “Las tutelas y las flexibilidades de la contratación individual y colectiva en la globalización”, en *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, Patricia Kurzcyn y Carlos Alberto Puig González (coords.), México, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM.
- Capella, Juan Ramón (coord.) (1999). *Transformaciones del derecho en la mundialización*, Madrid, Consejo General del Poder Judicial.
- (2006). *Fruta prohibida*, Madrid, Trotta.
- Castells, Manuel (2002). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, Vol. I, II y III, cuarta edición en español, Argentina, Siglo XXI editores.
- Climént Beltrán, Juan B. (2003). “La OIT y la contratación laboral”, en *Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, Patricia Kurzcyn y Carlos Alberto Puig González (coords.), México, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM.
- Dabat, Alejandro (1994). *Capitalismo mundial y capitalismo nacionales*, vol. I, México, FE-UNAM-FCE.
- Darnaculleta I Gardella, María Mercè (2005). *Autorregulación y derecho público: la autorregulación regulada*, Madrid, Marcial Pons.
- De Cabo de la Vega Antonio y Gerardo Pisarello (editores) (2000). *Constitucionalismo, mundialización y crisis del concepto de soberanía. Algunos efectos en América Latina y Europa*, Alicante, Publicaciones Universidad de Alicante.
- De la Garza, Enrique y Julio César Neffa (coords.) (2010). *Trabajo, identidad y acción colectiva*,
- De Venanzi, Augusto (2002). *Globalización y corporación*, Barcelona, Anthropos Universidad de Venezuela.
- Faria, José Eduardo (2001), *El derecho en la economía globalizada*, Madrid, Trotta.
- Faria José Eduardo (2007)- “Pluralismo jurídico y regulación (ocho tendencias en el derecho contemporáneo)”, en *Ciudadanía y derecho en la era de la globalización*, Alfonso de Julios-Campuzano (editor), Madrid, Junta de Andalucía Consejería Cultura-Dykinson.
- Ferrajoli, L., *Derecho y razón. Teoría del garantismo penal* (1995). Madrid, Trotta.
- (2004). *Razones jurídicas del pacifismo*, edición de Gerardo Pisarello, Madrid, Trotta.
- (2006) .*Derechos y garantías. La ley del más débil*, quinta edición, Madrid, Trotta.
- Ferrer, Juan de la Cruz (2002). “Definición, desarrollo y tipos de regulación”, en *Principios de regulación económica de la Unión Europea*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos.
- Marcilla Córdoba, Gema (2005), “La desregulación como técnica normativa de la sociedad global”, en López Calera, Nicolás (editor), *Globalization, law and economy/Globalización, derecho y economía*, Vol. IV, Granada, Nomos.



- Neffa, Julio César (2010). "La transición desde los 'verdaderos empleos' al trabajo precario", en Trabajo, identidad y acción colectiva, Enrique de la Garza Toledo y Julio César Neffa (coords.), México, Plaza y Valdés editores, CLACSO y Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Organización Internacional del Trabajo (1997). "Trabajo en régimen de subcontratación", Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 85ª Reunión, Ginebra.
- Ordóñez, Sergio (2007). "Nueva fase de desarrollo y capitalismo del conocimiento: elementos teóricos", en Capitalismo informático, cambio tecnológico y desarrollo nacional, México, México, UNAM, Universidad de Guadalajara-UCLA.
- Pérez, Carlota (2003). "Revoluciones tecnológicas, cambios de paradigma y de marco socio-institucional", en Innovación, aprendizaje y creación de capacidades tecnológicas, Jaime Aboites y Gabriela Dutréint (coord.), UAM-Porrúa.
- Rivera Ríos Miguel Ángel (2005). Capitalismo informático, cambio tecnológico y desarrollo nacional, México, México, UNAM, Universidad de Guadalajara-UCLA.
- Rivera Ríos Miguel Ángel y Alejandro Dabat (2007). Cambio histórico mundial, conocimiento y desarrollo, Méxco, UNAM-Casa Juan Pablos.
- Rojas García Georgina y Carlos Salas Pérez (2007). "La precarización del empleo en México, 1995-2004", en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET), Año 12, N° 19.
- Santos, Boaventura de Sousa (2002). La globalización del derecho. Los nuevos caminos de la regulación y la emancipación, tr. de César Rodríguez, Bogotá, Facultad de Derecho de la Universidad de Colombia-ILSA.
- Soriano García, J. Eugenio (1993). Desregulación, privatización y derecho administrativo, Bologna, Publicaciones del Real Colegio de España.