

SUMARIO

La Subcontratación y la crisis capitalista

- La Subcontratación y la crisis capitalista..... 5
Enrique de la Garza Toledo
- Las nuevas configuraciones del trabajo formal.
Algunas reflexiones a la luz del caso São Paulo 23
Nadya Araujo Guimãraes
- Las relaciones triangulares de trabajo. Problemas jurídicos para
su determinación 45
Patricia Kurczyn Villalobos y Oscar Zavala Gamboa
- Trabajadores subcontratados en la minería del cobre en Chile..... 71
Sandra Leiva
-

El Mundo del trabajo

- La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos
y alternativas de solución..... 89
Minor Mora Salas
- Evaluación de las políticas activas de mercado de
trabajo en México 1988-2010 125
Rogelio Huerta Quintanilla y Rosa Gómez Tovar

Patrocinadores



Coordinador del número: Brígida García
Revista **Trabajo**, publicación semestral del **Centro de Análisis del Trabajo, A.C.**
con Certificado de Licitud del título No. 6836; Certificado de Licitud de
Contenido No. 7334, ISSN: 1405-1311

Producción editorial: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.

Este número se terminó de imprimir en agosto de 2012
Tiraje: 1 000 ejemplares

Domicilio de la Revista: Enrique de la Garza Toledo, Posgrado
en Estudios Sociales, UAM-Iztapalapa, Apdo. Postal 55-536
C.P. 09340, México, D.F.
e-mail: egt@xanum.uam.mx

Se permite la reproducción total o parcial de los artículos de este número
mientras se cite la fuente y se envíe una copia a la revista.
Consultas en línea en <http://www.oit.org.mx>
y <http://www.izt.uam.mx/sotraen>

La Subcontratación y la crisis capitalista

LA SUBCONTRATACIÓN Y LA CRISIS CAPITALISTA

Enrique de la Garza Toledo

Resumen

En este artículo se analizaron los conceptos de subcontratación, de outsourcing y de cooperativa de trabajo, se les ubicó dentro de un mismo fenómeno relacionado con la descentralización de las empresas en el que se incluyó la subcontratación internacional. Se planteó que la subcontratación se está convirtiendo en el concepto que más abarca entre aquellos que se refieren a la desconcentración de actividades de las empresas y que —a raíz de la última crisis global, en un contexto de debilidad del movimiento obrero— pudiera ser una palanca de la acumulación de capital importante a escala mundial. Se analizó el debate de la subcontratación en los países desarrollados y se le diferencia de la de los subdesarrollados, más vinculada con precarización y pérdida de derechos de los trabajadores subcontratados. Finalmente, se introdujo la discusión de si la subcontratación puede ser una vía de desarrollo para estos últimos países.

Summary

This article discusses the concepts of subcontracting, outsourcing, and work cooperatives, in connection with the phenomenon of the decentralization of companies which includes international subcontracting. It was argued that subcontracting is becoming the more inclusive concept among those that refer to the decentralization of business activities and that, following the latest global crisis, and in a context of labor movement weakness, it could be a significant lever for capital accumulation on a global scale. The debate of subcontracting in developed countries was analyzed, and it is differentiated from that of the underdeveloped ones, more linked to insecurity and loss of

Trabajo, Año 5, No. 9, enero-junio de 2012, tercera época

rights of subcontracted workers. Finally we introduced the discussion of whether subcontracting can be a development path for the latter countries.

Résumé

Cet article analyse les concepts de sous-traitance, d'externalisation et de coopératives de production au regard des phénomènes de décentralisation des entreprises comprenant l'externalisation internationale. Il est soutenu que la sous-traitance est le concept qui devient le plus inclusif de ceux qui se réfèrent à la décentralisation des activités commerciales et que, après la dernière crise mondiale et dans un contexte de mouvement syndical faible, ce dernier pourrait se révéler être un effet de levier important de l'accumulation du capital à l'échelle mondiale. Aussi, cet article analyse le débat sur la sous-traitance dans les pays développés de façon différenciée de celle des pays sous-développés, dont la situation est reliée à la précarité et la perte des droits des travailleurs sous-contraté. Enfin, nous introduisons la question de la possibilité que la sous-traitance soit un chemin de développement pour ces derniers pays.

Introducción

La Subcontratación es una forma de producción de bienes y servicios muy antigua, sin embargo, las formas sociales al cambiar el contexto y sus articulaciones cambian los significados. El objeto, en este caso la subcontratación, no sólo se definió por ciertas características formales como la generación de bienes y servicios en una unidad económica por encargo de otra, o bien el proporcionar trabajadores de una unidad a otra, sino también por sus articulaciones con el entorno, formando una Totalidad Concreta. En esta perspectiva, el entorno no es lo externo simplemente, sino lo externo internalizado en el objeto que puede cambiar su significado (De la Garza, 2011).

Pero no sólo pueden cambiar las articulaciones de una forma con el entorno, además podrían aparecer también aparecer formas nuevas del mismo fenómeno. Es el caso de la existencia de las cuadrillas a cargo de enganchadores que funcionaban y todavía funcionan como subcontratistas en la minería, frente a las relativamente nuevas formas que serían las agencias de contratación de personal o las cooperativas de trabajo (Leiva, 2007).

En los inicios del neoliberalismo, propiamente los años ochenta, por supuesto que ya existían formas de subcontratación que venían de muy atrás o que eran recientes como el uso de agencias de contratación de personal. Su importancia y su significado han ido *in crescendo*, especialmente a partir de

finales de los noventa (De la Garza, 1998). Todavía en los ochenta se les vio como una simple forma complementaria de las políticas de flexibilización de las empresas y éstas de la reestructuración productiva (De la Garza, 2010). La reestructuración productiva de los años ochenta tuvo su origen en la gran crisis capitalista de la segunda mitad de los setenta, que muchos caracterizaron, como una crisis del crecimiento de la productividad al interior de las empresas (Boyer, 1987). Para remontar los límites de los anteriores modelos productivos las empresas reestructuraron la tecnología (tercera revolución tecnológica), la organización del trabajo (Toyotismo), las Relaciones Laborales (flexibilización), el perfil de la mano de obra (recalificación) la cultura laboral (identidad con la empresa), dicho de manera muy esquemática. Pero el acento durante una década de reestructuraciones no se puso en el entorno de la empresa, sino en su configuración sociotécnica (nivel tecnológico, forma de organización, nivel de flexibilidad del trabajo, nivel de calificación de la mano de obra, cultura laboral) (De la Garza, 1997). Solamente cuando la reestructuración interna de las empresas de punta estaba ya avanzada aparecieron concepciones que fijaron la atención en el entorno empresarial como fuente de crecimiento de la productividad y competitividad, pero sin llamarles a todas precisamente subcontratación. Fue el caso muy inicial de las teorías sobre la especialización flexible que redescubrieron los distritos industriales (Piore y Sabel, 1988), aglomeración territorial de las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) con relaciones de solidaridad no reducidas a las mercantiles, articuladas con instituciones locales, más aplicación de nuevas tecnologías que les darían ventajas con respecto de las grandes empresas, articuladas con clientes y proveedores solamente por el mercado. Aunque sus teóricos, Piore y Sabel, nunca se preguntaron si dichos distritos tenían algo que ver con la subcontratación. Ya en los noventa había pasado el romanticismo de los Distritos y aparecieron las teorías acerca de Clusters (Carrillo y Novick, 2006), en estas formas de asociación entre empresas si se consideraban las jerarquías, además se incluían formas no reducidas a las de clientes y proveedores, aunque había un énfasis en destacar las relaciones de confianza. Las teorías de Clusters reconocían que eran aglomeramientos geográficos de empresas con relaciones mercantiles entre clientes y proveedores como redes jerárquicas de control (una empresa controla), redes jerárquicas de influencia (varias empresas buscan el control), formando redes igualitarias o distritos industriales.

Las teorías del *Industrial Governance* (Linding, y colaboradores, 1991), entendidas como instituciones que gobernaron la actividad económica de mercados, jerarquías, burocracias, asociaciones o redes informáticas, consideraban la subcontratación como una forma, entre tantas, y ni siquiera entre las más importantes. En esos años, las teorías de la empresa Red (Castells, 1999), tampoco destacaban a la subcontratación, puesto que aquella al usar la red informática o la cadena global podía implicar liderazgo del productor

o del consumidor, pero el elemento central era la descentralización usando la red informática. Recientemente, el problema de la subcontratación estuvo implícito en las teorías de la cadena de valor, cadenas globales y del paquete completo (Gereffi, 2001).

Durante los años noventa, era clara la importancia para el éxito de las empresas de las relaciones mercantiles y otras formas de asociación (Casalet, 2006) entre unas y otras, como clientes y proveedores de bienes y servicios en los niveles locales, nacionales o globales y no sólo las reestructuraciones en su interior. Al grado de que algunos llegaron a plantear que la competitividad ya no estaba en las configuraciones sociotécnicas, sino en las articulaciones entre empresas, en la red entre empresas, sin considerar que las articulaciones, a su vez, dependían de las configuraciones de todos los que están encadenados.

Las reestructuraciones de los años ochenta en las configuraciones sociotécnicas precedieron, al menos en cuanto a importancia, a la que ahora tienen las redes empresariales y, en especial, la subcontratación. Lo anterior no significó que las empresas dejaron de interesarse por sus propias configuraciones e incluso por aquellas de sus subcontratistas (De la Garza y Neffa, 2010). En este aspecto resultó útil el concepto de modelo de producción (Freysenet y Boyer, 2000), específicamente para analizar la configuración sociotécnica interna de la empresa y rama. Aunque habría que reconocer que el Toyotismo (Dohse y Jurgens, 1984), a diferencia de cómo lo definen los Regulacionistas, no fue sólo un modelo de producción, sino el paradigma organizacional que hasta cierto punto de vista sustituyó al *Taylorista-Fordista*, visto no como régimen de acumulación, sino como paradigma organizacional que fue el sentido original del concepto. La importancia que ha tenido el Toyotismo habría que ubicarla en otro nivel diferente al modelo de producción, una forma organizacional que se puede presentar en varios modelos productivos: Toyotismo con alta o intermedia tecnología, con flexibilidad concertada o no, con escasa o alta calificación, con nueva cultura laboral o no. De las formas de la reestructuración productiva fue posible que haya sido la más extendida (De la Garza, 1997). Aunque pretendió subvertir los límites del *Taylorismo-Fordismo* para incrementar la productividad y, en cierta medida lo logró, tendríamos que preguntarnos si después de 30 años de extenderse masivamente por el mundo no ha llegado a su límite, como antes llegó el *Taylorismo-Fordismo* (De la Garza, 2010). El Toyotismo, como forma de organización del trabajo (sin considerar sus mezclas con automatización o con redes de empresas) fue de la mano de la flexibilidad o, mejor dicho, la flexibilidad interna, salarial y funcional formaron parte del Toyotismo: trabajo en equipo, polivalencia y movilidad interna, recalificación, nueva cultura laboral con participación e involucramiento de los trabajadores, que en su imbricación con relaciones laborales flexibles permitió prolongar la jornada de trabajo en función de las necesidades de la producción, trabajar en días de descanso, la reducción de

las vacaciones, los ajustes más rápidos a la planta laboral (contratos a prueba y de aprendizaje). La esencia del Toyotismo no se encontró en la revolución tecnológica, sino en cómo utilizó mejor la mano de obra para que sea más productiva, desde el punto de vista organizacional y de relaciones laborales. Su fundamento para incrementar la productividad¹ fue, en primer lugar, la intensificación del trabajo y, en segundo, la prolongación de la jornada a través de: presión del equipo de trabajo, movilidad interna, polivalencia, trabajo en horas extras o días de descanso e identificación del trabajador con los fines de la empresa y con el crecimiento de la productividad. Como todas las formas de incrementar la productividad, basadas en el mayor desgaste de la mano de obra el Toyotismo tiene como límites: la resistencia física del trabajador, pero antes de este límite hay otros de carácter sociales como el tortuguismo, el ausentismo, las llegadas tarde, el alcoholismo, la drogadicción, el descomponer la máquina, el paro loco, la huelga y la movilidad externa voluntaria, en fin, el sabotaje a la producción. En Japón, cuna del Toyotismo, desde mediados de los noventa se llegó al límite de esta forma de organización y relación laboral para aumentar la productividad y en el nivel global desde inicios del siglo XXI, siempre dentro de ciertos marcos institucionales que aún flexibilizados marcan límites al desgaste de la mano de obra.

Desde los años noventa fue posible que las limitaciones de las primeras reestructuraciones internas de las bases sociotécnicas —sobre todo las organizacionales y en relaciones laborales para aumentar la productividad— hayan llevado a las primeras formulaciones de la importancia de los vínculos entre empresas en red, sin subrayar todavía lo que ya estaba presente como subcontratación. También en las nuevas formas de encadenamientos entre empresas estaba presente la importancia de la red informática, apenas instituida hacia 1990 con el internet. Tuvo que llegar la primera fase de la crisis global actual, la de 2001-2003, para que el proceso de subcontratación o el reconocimiento de qué formas identificadas en los noventa como redes, cadenas de valor o *clusters*, eran en buena medida formas de subcontratación (García, Mertens y Wilde, 1998). La, hasta ahora, última fase de la crisis global del capitalismo (2008-2009) tuvo una profundidad desconocida desde la gran crisis de 1929. Los diagnósticos y soluciones no han tenido la profundidad de las teorías que originaron la otra gran crisis global, la de 1974-1982. En la crisis actual las enseñanzas han sido muy raquíticas, en parte porque ésta se dio en un contexto de gran debilidad orgánica y, sobre todo, programática de los sindicatos y fuerzas de oposición al neoliberalismo. Las propuestas alternativas están muy lejanas de las utopías de sociedad que hubo en otros momentos culminantes de la

¹ No estamos considerando la definición marxista de productividad que excluye a la prolongación de la jornada y la intensificación del trabajo como mecanismo para incrementarla, sino la concepción convencional de la economía (valor agregado/hora hombre trabajada).

lucha de clases (anarquismo, socialismo, comunismo) y cuando se presentaron tuvieron una profundidad muy superficial y no pasaron de propuestas de un nuevo orden con el Estado Benefactor. Por el lado empresarial, la anterior gran crisis (1976-1982) se inició en el contexto de un sindicalismo fuerte y movimientos sociales de gran impacto como el estudiantil, sus resistencias tuvieron que ser vencidas (huelga minera en Inglaterra) para instaurar el nuevo orden neoliberal y su complemento la reestructuración productiva y de los mercados de trabajo (De la Garza, 1988). Las alternativas empresariales, en una primera etapa, fueron complejas y abarcaban niveles tecnológicos, organizacionales, en relaciones laborales, en capacitación y hasta en lo cultural. Todavía las fuerzas sindicales no estaban tan postradas frente al capital como ha sucedido actualmente. En la crisis actual la imaginación estratégica empresarial de reestructuración pareciera mucho más limitada que en los setenta y en esa medida podría despuntar ahora con mayor claridad la de la subcontratación. Ya no como una estrategia más junto a otras más importantes, sino como una de las principales para sostener en el futuro cercano la acumulación del capital en escala global. Podría ser que la opción para remontar la crisis actual viniera por una de las vías bajas de carácter laboral. No significa que dejarían de tener importancia: tecnología, organización, relación laboral, calificación o cultura laboral en el nivel de planta, sino que ahora la unidad de análisis fue la red, en especial de subcontratación. Lo anterior llevó a subvertir el concepto de empresa no reducida a la propiedad de las acciones en común, ni mucho menos circunscrita a la entidad físicamente delimitada en donde se produjeron bienes o servicios, lo que ocurre es que se transitó hacia otro ampliado que incluyó las redes de subcontratación. También condujo a la necesidad de ampliar el concepto de reestructuración productiva que incluyó a la red de subcontratación en sus articulaciones sociotécnicas, sin suponer evolucionismo del *upgrading*, que destacó los desniveles en configuraciones productivas, lo que tendría que impactar a los conceptos de modelos de producción demasiado centrados en la planta industrial entendida como unidad físicamente diferenciada de producción. Todo esto sumado a la importancia en estas redes de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) que, en parte, relativizaron la importancia de la cercanía geográfica.

En el análisis del nuevo capitalismo global, tampoco habría que caer en simplificaciones del pasado inmediato. Si bien el capital global, sea de producción material o de servicios, sobre todo los financieros, marcó el ritmo de la acumulación del capital a escala mundial, se tuvo que reconocer que no todas las empresas formaron parte de estas grandes cadenas. Habría empresas transnacionales que algunos diferenciaron de las globales, otras nacionales grandes que salen poco al exterior, medianas y pequeñas a veces encadenadas, pero otras veces no y dirigidas, sobre todo, a los mercados internos. En los países subdesarrollados se establecerían una enorme cantidad de microunidades de

producción que están poco encadenadas a las grandes y que sobre todo dirigidas a los mercados de los pobres que no buscan calidad sino precio (Martínez, 2008). La subcontratación se podría presentar, si cumplieran ciertas condiciones, en cualquiera de esos tipos de empresas, pero no habría duda que las subcontrataciones más importantes serían las que forman parte de las cadenas globales, transnacionales o de las grandes empresas nacionales. En estas cadenas de subcontratación la más tradicional sería la de servicios conexos, sean de alto valor agregado (diseño, contabilidad, control especializado de calidad) o de bajo valor agregado (vigilancia, limpieza, restaurante). La tendencia ha sido a subcontratar cada vez más actividades que formaron parte del giro principal de la empresa, que fueron aquellas en donde se generaron partes centrales del bien o del servicio que la caracterizó (Mercado y Monsalvo, 2000). Había plantas sin trabajadores propios, como las de ensamble de computadoras en Guadalajara, México, o bien la *Coca Cola Corporation* en la que hasta el *top Management* funcionó por outsourcing (Fressman, 2005). Lo que originó, como veremos en el siguiente apartado, la primera gran polémica propia del mundo desarrollado: Si siempre conviene a la empresa subcontratar o si se debe subcontratar al máximo para tener la máxima rentabilidad. En las grandes corporaciones los subcontratistas fueron sus propias filiales, filiales de otras corporaciones o bien empresas de menor tamaño no globales y no transnacionales. Las subcontratadas subcontrataron con otras empresas, hasta el nivel de las propias personas como consultores o pagados por honorarios (Uriarte y Tusso, 2009). Todo esto funcionó en territorios nacionales, pero también en el nivel internacional para la producción de bienes como la de servicios, para suministrar bienes tanto a los que producen bienes como a los que realizan servicios o servicios a ambos (Banco Mundial, 2010). Pero de ninguna manera todo se reduce a la generación de conocimiento. Es cierto que en menor o mayor medida en todo proceso productivo se generó algo de conocimiento y una subcontratación no estuvo exenta de esta consideración, pero un bien o un servicio pudo valer por su parte material o simbólica, y la parte simbólica no toda fue cognositiva, pudo ser valor moral, emocional, estético o formas de razonamiento cotidiano. Por otra parte no fueron comparables en cuanto a generación de conocimiento para la producción las fases de invención y de innovación tecnológica, extendible a ingeniería de proyectos y de construcción de plantas a lo que normalmente se descubrió en los procesos de operación de procesos de trabajo ya constituidos (De la Garza, 2010). La subcontratación podría incluir desde la invención hasta la operación de las plantas pasando por el diseño y construcción, pero la investigación empírica tendría que dilucidar el campo principal de la subcontratación en las etapas de incorporación de valor y sus formas. En esta medida no habría que aceptar sin investigación previa lo que centralmente significó la subcontratación el día de hoy: por ejemplo, que ya no importan los procesos materiales y las destrezas de los operarios

con las máquinas, sino la creación de conocimiento, que ahora domina la producción inmaterial, que las organizaciones tienen ahora estructuras planas de mando, que para la ganancia ya no importa la ubicación geográfica, que la competitividad ya no se basa en el precio. En la producción material importó mucho la destreza de los operarios, aunque ésta haya cambiado en procesos muy automatizados, en éstos no serían destrezas físicas, sino informacionales. Resulta impreciso decir que predominó la producción inmaterial para referirse a que dominó la producción de servicios, porque sólo habría que reducir el concepto de inmaterial a aquellos procesos en los que la producción, circulación y consumo se dieron comprimidos en el mismo tiempo y el producto sólo existe en la subjetividad del consumidor, por ejemplo la obra de teatro. En cambio hubo muchos servicios en los que el producto si bien no fue físico-material, estaba objetivado y con esto tenía una existencia separada del creador y del consumidor como el diseño de *software*. Si bien el *software* fue un producto de símbolos cognitivos, en la mayoría de los servicios no tuvo esta esencia, por ejemplo la comida estándar en un restaurante o el transporte público. No en todos los servicios lo principal que se compró o se vendió fue conocimiento (De la Garza, 2008). Por lo que respecta a las estructuras planas de mando, éstas tuvieron que verse ahora en función de las cadenas de subcontratación que pudieron implicar relaciones laborales y organizacionales muy diversas, desde empresas muy toyotistas, a otras articuladas con *tayloristas-fordistas* o con formas más tradicionales como el trabajo a domicilio. Los estilos de mando y jerarquías encadenados podrían presentar muchos desniveles y formas heterogéneas, desde el despotismo gerencial, hasta el paternalismo, pasando por la dominación burocrática. La investigación empírica fue la que debió mostrar que dominó en la subcontratación, no aseveraciones exageradas de escaso valor empírico. En cuanto a la ubicación geográfica es cierto que la generación de ciertos servicios como el *call center* podría prescindir, a veces, del factor geográfico. Pero lo geográfico no fue sólo la distancia, sino el espacio social geográfico y sus atributos, en esta medida no se ignoró para la instalación de los *call centers* de grandes corporaciones que en la India hay suficiente mano de obra educada que habla inglés a la que se podrían ofrecer bajos salarios. En las grandes corporaciones, los costos de transporte para productos físico-materiales, siguen importando sobre todo cuando el peso del producto, el volumen y la oportunidad del suministro tuvieron determinada relevancia. Las empresas buscaron relocalizar tomando en cuenta, entre otros factores, la cercanía del mercado del producto, como en el caso de la industria automotriz transnacional ubicada en México para el mercado norteamericano. El que la competitividad ya dejó de basarse en el precio se convirtió en un argumento ya anticuado cuando se pensaba sólo en consumidores de clase media o alta que solo buscaban calidad.

Las definiciones de la Subcontratación

Hay un conjunto de conceptos relacionados con la subcontratación que, como veremos, a veces se utilizan como sinónimos y otras veces no: *outsourcing*, tercerización, externalización, triangulación, deslaboralización. La discusión más elemental pasó por la definición de lo que ha sido subcontratación y, las semejanzas y diferencias, con los otros conceptos. Estas definiciones difirieron dependiendo de la lengua, aunque también al interior de un mismo lenguaje. En los países sajones se usó *subcontracting* cuando una relación laboral pasó a ser vista como mercantil y *contract labour* cuando se suministró mano de obra por medio de intermediarios (agencias). En Francia se usó *sous traitance* para referirse a servicios subcontratados y *sous Enterprise* cuando se subcontrató mano de obra. En España subcontratación se utilizó en ambos sentidos, a veces como suministro de mano de obra mediante intermediarios y en otras como realización de una obra por otra empresa. En Chile será subcontratación sólo cuando los trabajadores estén al mando del subcontratista y utilizaron los medios de producción de éste. En cambio en Perú será *outsourcing* cuando el subcontratista dirigió las obras (Echeverría, 2009).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), trató de llegar a un acuerdo de definición y regulación de la subcontratación pero no logró. Su última propuesta, no consensada en su interior, era definir a un subcontratante cuando éste definió las condiciones de trabajo y actividades a realizar por los trabajadores, supervisó la mano de obra, suministró maquinaria y herramientas a los operarios y aplicó sanciones a los mismos en caso de fallas. Lo que quedó claro fue que, en general, aunque a veces se usó un término por otro, se logró distinguir cuando una unidad económica con trabajadores a su mando realizó tareas para otra empresa, sea dentro de las instalaciones de ésta última o en sus propias instalaciones, de aquella que sólo suministro trabajadores para que trabajaran en las instalaciones y al mando del personal de la empresa que subcontrató (agencias o intermediarios). Es común que se haya llamado subcontratación a la primera y *outsourcing* a la segunda, aunque en algunos países ha sido a la inversa.

Las complicaciones adicionales a la definición de la subcontratación serían: si el trabajo fue temporal o permanente, si se trató de actividades auxiliares o colaterales al giro principal de la empresa o fueron las principales.

Una de las diferencias más importantes fue si las actividades de los trabajadores que forman parte de la subcontratación se realizaron al interior de las instalaciones de la empresa que subcontrata o en el exterior. Aquí debe distinguirse entre realizar una obra o servicio para la subcontratante, pero con trabajadores al mando de un subcontratista o bien realizadas por trabajadores autónomos o cuadrillas al mando de un enganchador. También se consideró, la intermediación por medio de agencias de colocación o enganchadores que no

han dirigido a los trabajadores. Cuando el trabajo se realizó en el exterior del establecimiento que subcontrató creemos que debería llamarsele propiamente *outsourcing* y estas relaciones pueden implicar funcionar en *clusters*, en redes, por *off shoring* o ser más tradicionales.

Un comentario especial deberían merecer las cooperativas de trabajo, que no requirieron del adjetivo de asociado. Con mencionarlas como cooperativas de trabajo se evitaría la redundancia. Son asociaciones civiles, en las que los trabajadores son socios y no empleados. La cooperativa por contrato mercantil ofreció a la subcontratante la mercancía trabajo, sin generar relación laboral ni en la cooperativa ni en el trabajo subcontratado. Teóricamente el trabajo de los cooperativistas podría ser interno o externo, al mando de la cooperativa o de la subcontratante, en tareas conexas o centrales, aunque por ahora serían más frecuentes las internas a la empresa que subcontrata (Urréa, 2010).

El concepto de deslaboralización en sentido estricto debe ser aplicado a este último caso o al trabajo autónomo que se pagó por honorarios, es decir, una relación laboral devinó en mercantil estrictamente. En cambio, no fue riguroso que en los que trabajaron por medio de intermediarios o de empresas subcontratistas que dirigieron a sus trabajadores, la relación laboral desapareciera, lo que sucedió fue que aunque aparezca como no solidaria con el que subcontrata, existió al menos teóricamente con la agencia de colocación o con el subcontratista. En todo caso se trataría de una deslaboralización parcial, pero no total como en la cooperativa (Figuroa, 2008).

Cuando la intención de entrar al tema de la subcontratación fue el tema de los derechos laborales, embonaron las diferencias enunciadas e incluso el utilizar diferentes términos para definir estas diferencias (por ejemplo subcontratista cuando comandó las obras y *outsourcing* cuando fueron las agencias). Cuando el interés fue analizar la función que tuvieron estas formas de trabajo en red en la acumulación del capital, todas ellas fueron formas de un mismo fenómeno que podrían seguir llamando la subcontratación. En esta acumulación mundial el eje estaba en las cadenas globales, seguidas de las transnacionales y las grandes empresas nacionales, con sus ramificaciones a través de la subcontratación con otras iguales o de menor tamaño y radios de acción.

Desde el punto de vista de la acumulación del capital la pregunta central fue cuándo y en qué extensión convino a las empresas subcontratar. Desde el punto de vista de los trabajadores, si la subcontratación implicó la degradación de sus condiciones de trabajo (salario, seguridad en el empleo, cargas de trabajo) y de sus derechos laborales colectivos (seguridad social, sindicalización, huelga, contratación colectiva). El primer problema fue motivo de una profunda y extensa polémica en los países desarrollados. El segundo, aunado al de las protecciones para el trabajo subcontratado y si la subcontratación internacional fue una vía de desarrollo para los países subdesarrollados.

Las grandes polémicas actuales acerca de la subcontratación

Países desarrollados

Aunque las distinciones no fueron tajantes o unánimes, es cierto que la mayor parte de la bibliografía, por cierto muy abundante, acerca de la subcontratación, se refirió en esta parte del mundo a las conveniencias o inconvenientes para subcontratar, desde el punto de vista de la rentabilidad de la empresa que subcontrata (Taylor, 2005). Es común que hayan señalado como ventajas: los menores costos de mano de obra, el poder contratar actividades muy especializadas que no resultarían rentables para la empresa tenerlas como permanentes, el ver a la subcontratación como proceso de aprendizaje de las compañías subcontratadas y sus trabajadores. Entre las desventajas para la subcontratante más comúnmente mencionadas estarían: la pérdida de control de la subcontratante con respecto de la subcontratada a pesar de las auditorias de calidad, el problema de que la subcontratación implicó segmentar tareas y si esta segmentación no se tradujo en pérdida de coordinación entre los segmentos, si encargar tareas que antes realizaba la empresa a otros no afectó el sentido de organización, en la subcontratación que implicó servicios de información o investigación y desarrollo, si habría problemas con la secrecía e incluso con las patentes (Blaskovich y Mitchi, 2011). En referencia a los trabajadores subcontratados y su desempeño, si el haber estado en una condición de inseguridad los hizo perder identidad con su empresa, lealtad, les provocó *stress*, ansiedad e insatisfacción, con sus impactos en la productividad (Elmuti, y colaboradores 2009). La pregunta de qué tan conveniente fue para una empresa “comprar decisiones”, considerando que aunque el subcontratista funcionó por pedido de la subcontratante y bajo vigilancia, resultó inevitable que ésta tome algunas decisiones que no necesariamente visualizaron el contexto estratégico general de la que contrata.

Al parecer, la mayoría de la investigación académica en los países desarrollados no externalizó todo lo que hizo una empresa por sus efectos negativos sobre la misma. Una parte de éstos se inclinaron porque las empresas que subcontrataron mantuvieran el control sobre las *core activities* de la misma y sólo externalizaron las conexas.

Teóricamente, las formas de abordaje de la subcontratación en estos países partieron en primer término de la teoría de costos de transacción, explicando la externalización por ahorro de costos de transacción internos, aunque también se utilizaron otras teorías sobre empresas tales: *resorce-based*, *principal agent*, *vertical integration*, *strategic management*, *evolutionary economics*, *industrial economics*, *strategic aligment*, *core competence*, entre las principales². El

² McKinley, William; Mone, Mark y Moon Gyewan (1999) “Determinants and Development of Schools in Organization Theory”, in The Academy of Management Review N.Y,

problema fue que estas teorías primero no consideraron el problema de la acumulación de capital en escala mundial y si se ha entrado en una etapa superior de subcontratación como uno de sus ejes. Además de que no fueron hechas en particular para la subcontratación, fueron teorías generales sobre empresas. La pregunta complementaria fue qué tipo de subcontratación predominó, si aquella de costos altos para la empresas, supuestamente con trabajadores muy calificados y bien pagados o, a la inversa, la de trabajadores peor pagados y menos protegidos y, por lo tanto, en el nivel global, cuál fue el papel de los costos laborales bajos en la competitividad de las empresas (Dussel, 2008).

La Subcontratación en los países subdesarrollados

La principal preocupación en este tipo de países no fue si la subcontratación convino a la empresa (se supone que sí convino), sino cuáles fueron los efectos laborales. Casi todos los estudios coincidieron que la atracción principal de la subcontratación fue la reducción de dichos costos por la vía de la desprotección y precarización de los trabajadores (FES, 2005). Esta es también la preocupación principal de la OIT. Se trató de definir bien qué sería subcontratación y las diferenciaciones con *outsourcing* o cooperativa que ya hemos mencionado, principalmente entre subcontratistas que comandaron a sus trabajadores y agencias de colocación. A continuación, la preocupación fue cómo generar legislaciones del trabajo que incluyeran explícitamente a los trabajadores subcontratados. En el caso de empresas subcontratistas que comandaron a sus trabajadores con sus medios de producción la solución fue simplista, se trató de una relación laboral clásica entre trabajadores de las subcontratistas y éstos. Muchas legislaciones no consideraron responsabilidades solidarias en este caso entre empresa subcontratista y subcontratante en cuanto a derechos laborales. En cambio, fue más frecuente que se haya explicitado la solidaridad entre intermediarios y empresa subcontratante en cuanto a estos derechos (Echaiz, 2008). El caso de las cooperativas de trabajo podría ser una situación de desprotección laboral extrema desde el punto de vista jurídico. De tal manera que la discusión principal en estas regiones del mundo estuvo vinculada con los derechos laborales o bien con la regulación de la subcontratación.

Desde el punto de vista del capitalismo global, la principal forma de subcontratación hacia el mundo subdesarrollado fue el *off shoring* y su comple-

vol. 24, num. 4. Haber, S. (2002) Crony Capitalism and Economic Growth in Latin America. Stanford: Hoover Institution Press. Burrell, Gibson y Gareth Morgan (1979) Sociological paradigms and organizational analysis: Elements of the sociology of corporate life, Portsmouth, New, Hampshire, Heinemann.

mento de maquila para corporaciones internacionales, a cargo de empresas nacionales, ambas con sus respectivos encadenamientos con otras empresas (Novella, y colaboradores, 2007). Se debió incluir la subcontratación de empresas nacionales grandes dentro de los territorios nacionales. Lo anterior no significó que con ello se haya agotado el extenso campo de la subcontratación. Habíamos señalado que ésta se dio también al margen de cadenas globales o transnacionales de valor entre muchas empresas dirigidas a los mercados internos, incluso entre aquellas de menor tamaño. En un enfoque global, el ritmo y dirección fundamental del proceso económico internacional estuvo marcado por las tres primeras. En esta medida, sería de particular interés para América Latina profundizar no sólo en posibles legislaciones referidas a la subcontratación, sino en la función económica con sus consecuencias laborales de la subcontratación internacional, a través de filiales de corporaciones internacionales o empresas nacionales ubicadas dentro del territorio latinoamericano. En México este campo fue de la llamada “maquila de exportación”, aunque pudo extenderse el concepto al de maquilización de empresas formal o jurídicamente no consideradas como maquilas (De la Garza y Neffa, 2010). En América Latina es abundante la investigación acumulada en este sector, sin embargo podría ser ubicada, ahora sí, en su justa dimensión de subcontratación internacional bajo las siguientes consideraciones:

- 1) La maquilización ha sido sin duda una forma de subcontratación principalmente para exportar hacia las corporaciones internacionales que las contrataron y pudieron ser filiales de la propia corporación o “independientes”. No necesitaron estar vinculadas con un régimen jurídico de exención de impuestos de importación y de exportación (maquila de exportación). Por esto, fue necesario ampliar el concepto para incluir la subcontratación que no se dirigió a la exportación ni que estaba en dicho régimen jurídico, simplemente a las subcontratistas —sean filiales o “independientes” de capitales globales, transnacionales o de gran empresa nacional— dirigidas a la exportación o al mercado interno.
- 2) Los estudios de maquila casi siempre han transcurrido en el nivel de planta, cuando mucho analizadas formando *clusters* dentro de un territorio nacional, pero no como parte de la cadena global, transnacional o nacional (De la Garza, 2008). En esta medida, aunque muchos estudios incluyeron condiciones de trabajo y se supo que formaron parte de cadenas de valor. Fueron muy pocos los casos que analizaron la cadena en su conjunto, ni mucho menos se preguntaron de la lógica de esas cadenas, más allá de la política de reducción de costos.
- 3) La maquila, de *offshoring* o bien en términos más amplios como subcontratación internacional, que no son sinónimos, originó debates importantes: primero, acerca de la principal ventaja para las grandes corporaciones ya sea por situar filiales en el extranjero o bien por recurrir a maquiladores locales en otro país.

Hay quienes enfatizaron sobre todo los bajos costos laborales, aunque siempre en combinación con otras ventajas como el contar en el mercado de trabajo local con la fuerza de trabajo de niveles educativos o de calificación adecuados, o bien la cercanía geográfica del mercado externo del producto o la flexibilidad en el uso de la mano de obra. Para otros no fueron los costos laborales los factores principales sino las calificaciones y eficiencia de la mano de obra. La mayoría de los estudios sobre *off shoring* han dado importancia a los costos laborales junto a otros factores.

El otro debate fue si la subcontratación internacional pudo ser una vía de desarrollo para los países subdesarrollados. En este debate estaban las teorías del *upgrading* y del paquete completo (Gereffi, 2001) que consideraron que en forma más o menos evolutiva, las subcontratistas internacionales en el tercer mundo empezaría con ensambles sencillos, con mano de obra no calificada y bajos salarios, pero la presión del mercado las haría evolucionar hacia etapas superiores. El *upgrading* en su forma de paquete completo, evolucionarían para mantenerse en el mercado a la integración desde las fases de diseño, a las de manufactura con las de ensamble. En la versión de las tres generaciones de la maquila, se trataría del paso de la forma elemental ya mencionada a otra de tipo Toyotista y finalmente a la de creación de conocimiento (Carrillo, 2010). Todas éstas fueron versiones optimistas acerca del papel de la subcontratación internacional en el futuro del tercer mundo.

Afortunadamente, numerosos estudios empíricos apuntaron en un sentido diferente acerca del papel de estas formas de subcontratación y llegaron a estas conclusiones por dos caminos no incluidos en las tesis optimistas: el primero, a partir de estudios más amplios con información estadística acerca de las condiciones en que operaron estas compañías subcontratistas en territorios latinoamericanos, en lugar de tesis optimistas casi siempre basadas en estudios de casos. El segundo, en estudios más amplios, unos fueron a partir de variables y estadísticas económicas y, otros, basados en amplios trabajos de campo que mostraron: el menor salario en promedio de los trabajadores de estas empresas con respecto del resto de la manufactura, su operación con niveles no altos de tecnología y la extensa utilización de un Toyotismo precario. Es decir, formas de organización Toyotista con escasa delegación de las decisiones hacia los trabajadores, escasas carreras ocupacionales para éstos, poca seguridad en el empleo, trabajo intensivo, rutinario, segmentado y estandarizado (De la Garza, 2008). Las relaciones de las subcontratistas con las subcontratantes mostraron una dependencia extrema que implicó que la subcontratante fija no sólo la cantidad y calidad del producto a comprar, sino el tipo de maquinaria y equipo, la organización del trabajo, el tipo de trabajadores y su capacitación, así como los proveedores de la subcontratista, entre las condicionantes no únicas, pero más comunes. A diferencia de los estudios optimistas, éste no pudo fundamentarse sin tomar en cuenta las condiciones estructurales de

dependencia entre contratante y contratada. Esta relación jerárquica que sólo fue explicable al nivel de funcionamiento de la cadena total de valor puede ser una limitante del *upgrading*, incluyendo la decisión de cuáles segmentos de la cadena productiva se operarán en determinado país.

Para desgracia de las versiones optimistas de estas formas internacionales de subcontratación, a partir del 2001, con ligera recuperación a mediados de esa década y debacle en el periodo 2008-2009, esta forma de operar pareciera ya estar en una crisis de productividad relacionada, con la alta rotación voluntaria externa del personal que no permitió acumular saberes productivos. Crisis de productividad que relacionados con el trabajo estandarizado, rutinario monótono, con bajos salarios y escasas esperanzas de ascensos significativos, que conforma una mano de obra trashumante, sin identidad con la empresa ni con la productividad. El obstáculo principal pudiera encontrarse en las decisiones estratégicas de las casas matrices, que fueron las que decidieron las tecnologías, organización, proveedores y, en general, los modelos productivos de sus subcontratistas. A pesar de la crisis de productividad que ya existía en estos sectores, la falta de actores contestatarios fuertes podría propiciar la insistencia estratégica empresarial en la vía del Toyotismo precario.

Conclusiones

Es probable que el capitalismo global con sus derivaciones transnacionales y de gran capital nacional esté ya transitando hacia una forma de acumulación en la que la subcontratación no de *upgrading* sino de *downgrading* ocupe un papel central. En esta medida, los análisis de los modelos de producción, sólo al nivel de planta o de rama, resultan francamente insuficientes, puesto que en un panorama como el mencionado, la unidad de análisis es la cadena de valor completa y en esta cadena no es de suponerse que todos sus eslabones tengan el mismo modelo de producción. El modelo de producción de la cadena tampoco es la simple suma de los modelos de sus eslabones, porque en el comportamiento productivo del conjunto influye mucho cuál modelo en cuál eslabón, las relaciones entre eslabones deben ser vistas en conjunto. En otras palabras, nos hacen falta nuevos conceptos de modelos de producción en cadena, en el conjunto de la cadena de valor.

Es necesario reubicar los estudios de distritos, *clusters*, redes de empresas, *industrial governance*, cadenas de valor, dentro de un panorama de ganancia en importancia de la subcontratación con respecto de otras relaciones entre empresas. Esto no significa que las formas mencionadas queden subsumidas en la subcontratación, pero cabe investigar si ésta se está convirtiendo en una de las maneras principales de vínculos entre empresas, sobre todo en el nivel internacional. En esta misma línea, los estudios de maquila y en general de

subcontratación internacional tendrían que enfatizar su carácter precisamente de subcontratación. Lo cual significa —a despecho de las teorías exageradas sobre la tendencia hacia la descentralización de las decisiones en las empresas— una subordinación de las subcontratistas a quien las subcontrata, no sólo en características del producto, sino en cuanto a proveedores, oportunidad en la producción, medios de producción, proceso de trabajo y mano de obra en general con sus impactos en las relaciones laborales.

El escenario incide en una polémica futura que ya ha estado presente, pero que ahora aparece más focalizada, si la subcontratación es una vía de desarrollo con *upgrading* o es la vía de mantenimiento de la precarización, del trabajo, sobre todo considerando que es parte de una dimensión internacional, de una nueva división internacional del trabajo.

La lucha por los derechos de los trabajadores subcontratados es indispensable no sólo para contener su precarización, sino para obligar al capital a transitar por formas de desarrollo más amables, y así construir terrenos que permitan aglutinarlos en acciones colectivas que la propia subcontratación dificulta, al conformar trabajadores subcontratados de primera y de segunda. Una dificultad en la conformación de identidades fuertes de los trabajadores no proviene precisamente de la heterogeneidad de las ocupaciones (Offe) ni de las trayectorias laborales fragmentarias (Bauman), sino entre trabajadores de las subcontratistas y subcontratados. La condición de subcontratación en sí misma, como demuestra el ejemplo Chileno, no es un obstáculo absoluto para la acción colectiva, aunque implica vencer dificultades para la identificación entre trabajadores subcontratados y no subcontratados.

Referencias

- Banco Mundial (2010), *Outsourcing of Business Registration Activities*, Washington, D.C.: BM.
- Blaskovich y Mitchi (2011), “Information Technology Outsourcing”, *Journal of Information Systems*, vol. 25, num. 5, Spring.
- Boyer, Robert (1987), *La Flexibilización del Trabajo en Europa*, Madrid, Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social.
- Brostein, A. (1999), “La Subcontratación Laboral”, disponible en www.oit.cr/oit/paper/subcontrat.pdf;
- Carrillo, J. (2010), “El Modelo de Maquila y Multinacionales” en *Trabajo y Modelos Productivos en América Latina*, Buenos Aires, Clacso.
- Carrillo, J. y M. Novick (2006), “Eslabonamientos Productivos Globales y Actores Locales” en *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo*, Barcelona, Anthropos.
- Casalet, M. (2006), “La Construcción Institucional del Mercado en la Eco-

- nomía del Conocimiento” en *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo*, Barcelona, Anthropos.
- Castells, M. (1999), *La Era de la Información*, Madrid, Siglo XXI.
- De la Garza, E. (1988), *Ascenso y Crisis del estado Social Autoritario*, México, El Colegio de México.
- _____ De la Garza, E. (1997), “Epistemología de los Modelos de Producción” en *Los Retos Teóricos de los Estudios del Trabajo Hacia el Siglo XXI*, Buenos Aires, Clacso.
- _____ De la Garza, E. (1997a), *Modelos de Industrialización en México*, México, Plaza Y Valdés.
- _____ De la Garza, Enrique (1998), *La Formación Socioeconómica Neoliberal*, México, Plaza y Valdés.
- _____ De la Garza, Enrique (2000) “Teorías sobre la Reestructuración Productiva” en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.
- _____ De la Garza, E. (2008), *Modelos de Producción en la Maquila de Exportación*, México, Plaza y Valdés.
- _____ De la Garza, E. (2008a), “Siete Tesis Acerca de la Sociedad de la Información”, *Crítica Bibliotecológica*, vol. I, núm. 1, junio-diciembre.
- _____ De la Garza, E. (2010), “El Modelo Económico Neoliberal y los Límites de las Configuraciones Productivas en México”, en *Trabajo y Modelos Productivos en América latina*, Buenos Aires, Clacso.
- _____ De la Garza, E. (2010a), *Hacia un Concepto Ampliado de Trabajo*, Barcelona, Anthropos.
- _____ De la Garza, E. y J.C. Neffa (2010), *Trabajo y Modelos de Producción en América Latina*. Buenos Aires, Clacso.
- _____ De la Garza, Enrique (2011), “Metodología Marxista, hacia una propuesta configuracionista” en *Tratado de Metodología de las Ciencias Sociales*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Dohse, K. y U. Jurgens (1984), “From Fordism to Toyotism”, Berlin, IIVG Papers.
- Dussel, E. (2008), “La Subcontratación como Proceso de Aprendizaje”.
- Echaiz, Daniel (2008), “El Contrato de Outsourcing”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, año XLI, núm. 122, mayo-agosto.
- Echeverría, M. (2009), *La Historia Inconclusa de la Subcontratación*, Santiago, Dirección de Trabajo.
- Elmuti, Dean y colaboradores (2009), “Consequences of Outsourcing Strategies on Employees Quality of Work Life”, *Journal of Business Strategies*, vol. 27, num. 2.
- FES (2005), *Relaciones Triangulares de Trabajo*, México, FES.
- Figuroa, R. (2008), “Regulación de la Subcontratación y el Suministro de

- Trabajo en Chile”, *Veredas*, núm. 2. México, UAMX-Xochimilco.
- Fressman, Rebeca (2005), *Subcontratación de Mano de Obra en México*, México, FES.
- Fryessenet, M. y R. Boyer (2000), *Modelos de Producción*, Buenos Aires, Humanitas.
- García, A., L. Mertens y L. Wilde (1998), “Procesos de Subcontratación y Cambios en las Calificaciones de los Trabajadores”, Santiago, CEPAL.
- Gereffi, G. (2001), “The Evolution of Global Value Chains in the Internet Era”, *IDS Bulletin*, vol. 32, num. 3.
- Leiva, Sandra (2007), *La Subcontratación, elementos teóricos para su comprensión*, Iquique, Chile, Universidad Arturo Prat.
- Liding, L., y colaboradores. (1991), “Economic Governance and the Analysis of Structural Change in American Economy” en J.C. Campbell (comp.) *Governance of American Economy*, London, Cambridge University.
- Martínez, Aleida (2008), “Subcontratación y Calidad de los Empleos”, tesis en Opción al Grado de Maestra en Gobierno, México, Flacso.
- Moncada, M. y J. Monsalvo (2000), “Implicaciones Laborales del Outsourcing”, tesis en Opción al Grado de Abogados, Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana.
- Novella, B. y colaboradores (2007), *Off Shoring and The Labour Market*, Ginebra, ILO.
- Piore, M. y P. Sabel (1988), *La Segunda Ruptura Industrial*, Barcelona, Alianza Editorial.
- Taylor, T. (2005), “In Defense of Outsourcing”, num. 2, *Cato Journal*, Spring.
- Uriarte, U. y N. Tusso (2009), *Descentralización, Tercerización y Subcontratación*, Montevideo, OIT.
- Urrúa, F. (2010), “Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Colombia como Modelo de Desregulación Laboral” en *Trabajo, Identidad y Acción Colectiva*, México, Plaza y Valdés-Clacso.

Enrique de la Garza Toledo. Doctor en Sociología, profesor investigador del posgrado en Estudios Laborales de la Universidad Autónoma Metropolitana. Correo electrónico: egt57@hotmail.com

LAS NUEVAS CONFIGURACIONES DEL TRABAJO FORMAL. ALGUNAS REFLEXIONES A LA LUZ DEL CASO DE SÃO PAULO¹

Nadya Araujo Guimarães

Resumen

Desde la segunda mitad de la década pasada, en Brasil se ha registrado una sistemática recuperación del empleo formalmente registrado y como parte de ese proceso se observó un rápido crecimiento de una forma especial de relación de empleo, el trabajo intermediado. Ello condujo no solamente a una expansión de otro modo de gestión del reclutamiento y de los contratos de trabajo, sino que consolidó un segmento pujante de negocios, en el que surgieron nuevas formas de articulación entre las firmas usuarias y las firmas intermediadoras de trabajo. Las evidencias empíricas reunidas en el texto se concentraron en el estudio del caso de São Paulo, el mercado más importante de oportunidades de trabajo formalmente registrado y también de empleos intermediados en Brasil. Se utilizaron datos del Ministerio de Trabajo, Relación Anual de Informaciones Sociales (RAIS, por sus siglas en portugués y RAIS-Migra) y del gobierno del estado de São Paulo, Encuesta de Empleo y Desempleo (PED, por sus siglas en portugués) y Encuesta de Actividad Económica Paulista (PED, por sus siglas también portugués).

¹ Este texto se beneficia de los hallazgos del proyecto “Redes sociais e obtenção de trabalho: os mecanismos não-mercantis na operação do mercado de trabalho”, que conto con el apoyo de la FAPESP (Programa CEPID, proc. núm. 1998/14342-9 y Programa INCT proc. 2008/57843-1) y del CNPQ (Edital Universal, proc. 481268/2004-9 y Programa INCT proc. 573864/2008-0). En la preparación de los datos tuve el apoyo de Jonas Bicev y Paulo Henrique da Silva. Las ideas aquí expresadas son deudoras de los miembros de mi equipo de investigación, notadamente de Flavia Consoni y Wagner Bessa. Los seminarios con los compañeros del Centro de Estudos da Metrópole alimentaron posibles salidas interpretativas y nuevas interrogantes.

Trabajo, Año 5, No. 9, enero-junio de 2012, tercera época

Summary

Formal employment opportunities have been increasing systematically in Brazil from mid-2000's on; nevertheless intermediated jobs have been growing in a faster pace. This process encompassed not only the prospects of an important change in recruitment practices and the nature of labor contracts, but it showed the consolidation of a new industry in Brazil, and new patterns of relationship between intermediaries and final labor user firms. Evidences came from an extensive data analysis on São Paulo's labor market, the most important metropolis in Brazil and also the most relevant locus for this industry. Data sets came from Ministry of Labor (RAIS and the longitudinal panel RAIS-Migra) and from State of São Paulo Government (Research on Employment and Unemployment/PED; and Research on São Paulo Economic Activity/PAEP).

Résumé

L'emploi formel présente une forte et systématique croissance au Brésil dès la moitié des années 2000; et pourtant on reconnaît une augmentation encore plus importante et rapide parmi les opportunités de travail créées par des intermédiaires de main-d'œuvre. Ce processus représente plus qu'un simple changement des formes de recrutement et de la nature des contrats de travail ; il indique la consolidation d'une branche de l'activité économique, et des nouvelles formes de relation entre les entreprises intermédiaire et usagers du travail. L'article prends comme cas de figure celui de la région métropolitaine de São Paulo, la plus importante bassin d'emplois formelles, et aussi la concentration majeure des emplois créés par des intermédiaires du marché du travail au Brésil. Les évidences empiriques proviennent des bases de données du Ministère du Travail (RAIS et le panel longitudinal RAIS-Migra) et du Gouvernement de l'État de São Paulo (Recherche sur l'Emploi et le Chômage/PED et la Recherche sur l'Activité Economique de l'État de São Paulo/ PAEP).

Introducción

El vínculo formal de trabajo, usualmente llamado como “trabajo registrado”, “trabajo con carnet firmado”, ha tenido entre los brasileños una vigencia simbólica que ni de lejos ha sido compatible con su peso histórico en la aritmética de las formas de relación de trabajo.

Evidencias acerca del valor normativo del trabajo formal asalariado han sido observadas por medio de distintas pistas que incitaron la mirada del analista. Desde hace mucho se supo que el valor mínimo de la remuneración

establecida para el trabajo formal contratado, el sueldo mínimo, se constituyó en un parámetro que organizó el modo como se institucionalizaron y propagaron en la economía las reglas de remuneración del trabajo.² Pero también es cierto que el “trabajo con carnet firmado” y el sueldo mínimo que estaba asociado a éste han establecido, como bien lo ha notado Eduardo Noronha,³ la métrica para lo que ha sido subjetivamente considerado ideal y/o justo.

[...] las nociones populares de contrato de trabajo “ideal” son muy influenciadas por la legislación del trabajo. Los ciudadanos de los centros urbanos tienen como parámetro ideal el contrato firmado; alternativamente, y con más intensidad, se sueña con el trabajo autónomo, pero casi nunca con un contrato “informal” de trabajo (p. 122).

Una curiosa paradoja parece caracterizar a nuestra sociedad: a pesar del hecho de que la construcción de una norma contractual en Brasil, haya sido un proceso jurídico-político de consolidación relativamente reciente, y aunque su universalización en el juego del mercado de trabajo jamás se haya verificado, la relación salarial regida por contrato de trabajo a término indefinido adquirió notable vigencia en el campo simbólico. En una discusión empírica acerca de su reconfiguración se debería retomar, aunque brevemente y en grandes líneas, el cómo la sociología brasileña ha evaluado esa paradoja. Buscaré hacerlo en la primera parte de este texto.

En la segunda parte, intentaré explorar la novedad que se arguyó desde el título, vale decir, si el empleo asalariado registrado se expandió y abarcó formas antes ejercidas de manera autónoma o sin contrato, simultáneamente se reconfigura. El indicio de este cambio lo encontré en el crecimiento de una nueva forma de trabajo asalariado en Brasil, el trabajo intermediado. Para documentarlo, tomé como caso empírico la región metropolitana de São Paulo, campeona en la destrucción de puestos de trabajo formales (ya sea en los años ochenta durante la llamada “década perdida”, o con la crisis y restructuración de la economía en los años noventa), y en la recuperación de la oferta de empleos asalariados en la década pasada.

Finalizaré buscando hilvanar una conclusión: en la segunda mitad de la década pasada, en Brasil se observó una notable recuperación del empleo formal. Junto a este crecimiento, se prefiguró la importancia de otra forma de relación entre empleado y empleador, el trabajo intermediado. Al analizarlo más detenidamente —y éste será el punto central del argumento en la conclu-

² Véase, por ejemplo, Oliveira, F. “A economia brasileira: crítica à razão dualista”. *Estudos Cebrap*, nº 2, oct. 1972.

³ E. Noronha, “‘Informal’, ilegal e injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil”. *Revista Brasileira de Ciências Sociais* (São Paulo: ANPOCS), vol. 18, no. 53, octubre, 2003, pp. 112-179.

sión— se observó que ese fenómeno fue un indicio no sólo de que otro modo de gestión del reclutamiento y de los contratos de trabajo se está ampliando, sino que un pujante segmento de negocios, el de la intermediación, se consolidó en la economía brasileña y, con esto, que nuevas formas de articulación entre firmas tuvieron lugar.

¿Y si lo atípico se hace la norma? Heterogeneidad estructural, formas de empleo y regulación de la relación de trabajo⁴

Una amplia literatura sociológica se encargó de explorar la morfología y los determinantes de la particular heterogeneidad que ha caracterizado los mercados de trabajo en América Latina en general y, en Brasil, en especial. A veces dedicándose a explorar la operación de mercados y procesos de desarrollo como los nuestros, movidos por lo que una cierta literatura económica denominó como “una oferta ilimitada de trabajo”; respondiendo al desafío de entender las “ausencias históricas”, como la figura del trabajador asalariado de cuya consciencia resultó la capacidad de liderar grandes procesos de transformación histórica.

En el entrecruzamiento de esos dos grandes desafíos se situaron los análisis acerca de la así llamada “marginalidad social”, el gran divisor de aguas en el debate de la sociología a ese respecto y una de las novedades interpretativas más creativas, producidas por el pensamiento social latino-americano en el siglo xx. El terreno analítico compartido, el mínimo denominador común entre los muchos y seminales autores que se han dedicado a ese tema, fue dado por el desafío de entender la particularidad de los mercados de trabajo que, siendo capitalistas, no generalizaban la norma capitalista de empleo: una relación social de trabajo que sometería duraderamente a sus trabajadores a un mismo vínculo de empleo, tejido en el corazón de la actividad económica capitalista, de modo de que el mercado se volviera de manera inescapable, el espacio donde esos individuos encontrarán las condiciones mínimas para su supervivencia. Por eso mismo, intereses, identidades y, en consecuencia, conflictos y cambios se nutrirían de esas relaciones, siendo económicamente informados por ser tejidos en el (y por medio del) trabajo, el que resultaría transformado en una mercancía más.

Tal era la paradoja a enfrentar: la de entender un orden social cuya dinámica de la economía se movía en bases capitalistas, pero a la que le faltaban los actores típicos de la sociedad que, bajo esas bases, se habían organizado antes. La reflexión alrededor de la categoría “marginalidad” cuadró como

⁴ Mi reflexión en este ítem retoma y desarrolla un argumento que formulé anteriormente en “A sociologia dos mercados de trabalho”, aula magna de titularidad, publicada en *Novos Estudos Cebrap*, núm. 85, noviembre de 2009.

una solución interpretativa y agitó, por esto mismo, los medios intelectuales latino-americanos desde los años sesenta. Allí se ofreció una teoría sociológica acerca de esa particularidad histórica y al mismo tiempo una teoría del desarrollo y del mercado de trabajo. Se destacan los primeros textos del peruano Aníbal Quijano.⁵ Casi simultáneamente a estos escritos, en 1969 surgió otro artículo, también de seminario e igualmente impulsado por el medio intelectual chileno. Su autoría es del argentino José Luis Nun, que argumentó acerca de la pertinencia de la categoría de “masa marginal”⁶. Nun propuso que tal heterogeneidad reflejaba la especificidad de los procesos de producción de una superpoblación relativa en países periféricos, bajo el capitalismo monopolista, señalando que una parte de ésta dejaría de cumplir la función de un ejército de reserva para la producción capitalista, tal como lo preconizara Marx cuando analizó la dinámica del mercado de trabajo bajo el capitalismo competitivo.⁷

Francisco de Oliveira, en su clásico ensayo “A economia brasileira: crítica à razão dualista”, publicado en 1972, entró en la discusión refinándola teórica e históricamente y situando el debate en el terreno de los eslabones entre modalidades de crecimiento capitalista y de alianzas de clase, y trayendo la política hacia el centro del análisis.⁸

⁵ Quijano desarrolló un primer texto que pronto se convirtió en una referencia para el tratamiento del tema: “Notas sobre el concepto de ‘marginalidad social’” (Santiago: División de Asuntos Sociales, Cepal, 1966, mimeo.). La repercusión de este texto llevó a Quijano a participar de una colectánea que marcó época en los estudios latino-americanos: A. Quijano, “Urbanización, cambio social y dependencia” en F. H. Cardoso y F. Weffort (eds.), *América Latina: ensayos de interpretación sociológica* (Santiago: Editorial Universitaria, 1967). Véase también del mismo autor: “La formación de un universo marginal en las ciudades de América Latina” en Castells, M. (org.), *Imperialismo y urbanización en América Latina*. Barcelona, Gustavo Gili, 1973.

⁶ Nun, J. L. “Sobrepoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal”. *Revista Latinoamericana de Sociología*, vol. 5, n. 2, 1969. En este artículo el autor siguió desarrollando el argumento que empezara a delinear con Marin y Murmis en un manuscrito de 1967 (Nun, J. L., Marin, J. C. e Murmis, M. “Planteo general de la marginalidad en América Latina”, Santiago, 1967, mimeo.).

⁷ Es curioso observar que el enfoque de las teorías de la marginalidad fue precursor de la idea de “redundancia”, que reaparecería con vigor entre autores que, en los años noventa, buscaron interpretar la crisis del empleo en contextos de intensa reestructuración en los países capitalistas centrales, entre ellos: DiPrete, T. e Nonnemaker, K. “Structural Change, Labor Market Turbulence, and Labor Market Outcomes.” *American Sociological Review*, June, 62(3), pp. 387-405; Elias, P. “Occupational change in a working-life perspective: internal and external views”. En: Penn, R., Rose, M. e Ruberry, J. (eds.). *Skill and occupational change*. Oxford: Oxford University Press, 1994, pp. 75-105; idem, “Reestruturação, requalificação e dispensas: um estudo da dinâmica do mercado de trabalho do Reino Unido, 1991-95”. *Dados*, 2004, vol. 47, n° 3, pp. 419-71.

⁸ El ensayo de Francisco de Oliveira (“A economia brasileira: crítica à razão dualista”. *Estudos Cebrap*, n° 2, oct., 1972) se volvió una referencia obligatoria en el debate. Oliveira

Fue entre los estudiosos de la urbanización brasileña que la problemática de la “marginalidad” se estableció de manera sólida, volviéndose central en la agenda de investigación. En efecto se trataba de un fenómeno particularmente visible en las metrópolis en formación, donde pulsaba la dinámica económica de los modernos emprendimientos industriales y hacia donde se desplazaban contingentes demográficos significativos. El tema desafiaba a los intérpretes de los cambios en curso en el Brasil de los años de sesenta y setenta. Por sus resultados, estos análisis, contrariaban las formulaciones acerca del carácter “sociopático” de nuestro proceso de crecimiento urbano⁹, pasando a enfatizar la funcionalidad de las formas no típicamente capitalistas para el entendimiento del empleo en las grandes ciudades y para el proceso de acumulación capitalista en Brasil. Los escritos de Luis Antonio Machado da Silva, Manuel Berlinck, Lúcio Kowarick, Vilmar Faria fueron ejemplos de cómo se dedicaba a ese tema lo mejor de nuestra *intelligenza*.¹⁰

La crítica a la razón dualista, que parecía sostener las explicaciones oriundas de las teorías de la marginalidad, se nutrió del esfuerzo por evidenciar cómo la reproducción de las formas no típicamente capitalistas de relaciones de trabajo era parte constitutiva de las necesidades del desarrollo del capital, para utilizar el lenguaje de aquel momento o cómo, las formas no capitalistas de producción y de trabajo, eran funcionales (para utilizar otra categoría que puso en más evidencia la lógica de argumentación) a la reproducción del capital.¹¹

Esos estudios documentaron de manera primorosa la heterogeneidad y la inestabilidad de la inserción ocupacional de los individuos, asentando de modo cabal que el proceso de transformación que experimentaban nuestros países; estaba lejos de ajustarse a hipótesis provistas por las teorías (lineales) de la modernización.

Junto a ello, y en la trayectoria del mismo movimiento intelectual, los análisis acerca de las condiciones de reproducción de la clase trabajadora también desafiaron teorizaciones en boga en el *mainstream* de la sociología académica de aquel entonces, poniendo en jaque la creencia de que el mercado debiera ser el mecanismo de colocación de recursos y de distribución social.

retomó el tema otras veces, especialmente en otro texto que también marcó época: “A produção dos homens sob o capital”. *Estudos Cebrap*, nº 16, 1976.

⁹ A la manera de Luiz Pereira (*Trabalho e desenvolvimento no Brasil*. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1965).

¹⁰ Machado da Silva, L. A. *Mercados metropolitanos de trabalho manual e marginalidade*. Rio de Janeiro: disertación de maestría, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Programa de Posgrado en Antropología del Museo Nacional, 1971; Berlinck, M. *Marginalidade social e relações de classe em São Paulo*. Petrópolis: Vozes, 1975; Kowarick, L. *Capitalismo e marginalidade na América Latina*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1975; Faria, *op. cit.*

¹¹ Kowarick, *op. cit.*; Berlinck, *op. cit.*; Prandi, J. R. *O trabalhador por conta própria sob o capital*. São Paulo: Edições Símbolo, 1978.

Al contrario, ellos destacaron cómo otras instituciones —la familia, los grupos de vecindad y las redes de sociabilidad— cumplían un papel primordial en el entendimiento de las condiciones de vida y de las formas de inserción en el trabajo. Estas, por regla general, se solucionaban teniendo muy especialmente al grupo familiar como arena de construcción de estrategias frente a la pobreza, principalmente por la vía de la inserción ocupacional de sus miembros.¹²

Finalmente, los análisis conducidos entre los años cincuenta y la primera mitad de la década de setenta por autores como Juarez Brandão Lopes y Leôncio Martins Rodrigues,¹³ habían abarcado la importante segmentación regional del mercado de trabajo brasileño, aún carente de una efectiva nacionalización. Las estrategias individuales, principalmente expresadas en la migración hacia los grandes centros industriales, no sólo dejaban entrever la importancia de los vínculos con los lugares de origen, sino también el movimiento pendular de ida y vuelta, compensando los reflujos de la actividad en el local de acogida. Al hacerlo, documentaron que los proyectos de vida de esos trabajadores migrantes, en la mayoría de las veces integrados en los centros urbanos hacia donde se desplazaban, eran movidos por una meta, la obtención de trabajo asalariado, “registrado”, con derechos asegurados a los trabajadores regulares en las ocupaciones industriales y de servicios, derechos esos que inexisterían hasta entonces en el medio rural.¹⁴

Todas esas vertientes sugieren lo singular que fueron los caminos del proceso de constitución del mercado capitalista de trabajo en Brasil, siendo necesario avanzar un poco más en el entendimiento del orden capitalista que se constituyó entre nosotros.

Para eso, aun hay que recuperar dos autores seminales, Luiz Antonio Machado da Silva¹⁵ y Wanderley Guilherme dos Santos.¹⁶ Sus textos docu-

¹² Véase, entre otros, Fausto Neto, A. M. Q. *Familia operária e reprodução da força de trabalho*. Rio de Janeiro: Vozes, 1982; Bilac, E. D. *Famílias de trabalhadores — estratégias de sobrevivência: a organização da vida familiar em uma cidade paulista*. São Paulo: Edições Símbolo, São Paulo, 1978.

¹³ Lopes, *Sociedade industrial no Brasil*, op. cit.; Rodrigues, L. M. *Industrialização e atitudes operárias*. São Paulo: Brasiliense, 1970.

¹⁴ Conviene recordar que el proceso de efectiva nacionalización del mercado de trabajo brasileño, que tuvo inicio en 1939, con Vargas (con la llamada “Ley de los dos tercios” como su ícono), sólo vino a completarse en los años ochenta, con el enraizamiento, en el Sudeste, de una fuerza de trabajo “libre y desposeída”, que se confrontaría, con la primera gran crisis de desempleo en masa, ahora sí retenida en las grandes metrópolis

¹⁵ Véase Machado da Silva, L. A. *Mercados Metropolitanos de Trabalho Manual e Marginalidade*. Disertación de Maestría, Rio de Janeiro: Programa de Posgrado en Antropología Social, UFRJ, 1971, 102 pp. O aun, del mismo autor, “A (Des) Organização do Trabalho no Brasil Urbano”, *São Paulo em Perspectiva* (São Paulo: Fundação SEADE), vol. 4, n. 3 e 4, 1991, pp. 2-5.

¹⁶ Santos, W. G. *Cidadania e justiça*. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

mentaron la importancia del proceso de regulación de las relaciones de trabajo para el modo de construcción de la ciudadanía en la república brasileña. En este sentido sus ideas fueron cruciales para deslindar el misterio de la poderosa vigencia simbólica de una norma salarial cuya implantación real era aún frágil, se hacía de modo progresivo, desafiada por las crisis y reflujos de la actividad económica, nacional e internacional.

Machado da Silva desarrolló un argumento simple y atrayente. A su juicio, en Brasil, desde los años treinta parte significativa de la economía brasileña estuvo monetarizada, de modo que había una presión para que los individuos buscaran en el mercado de consumo la satisfacción de sus necesidades. Para ese fin, ellos estaban presionados a buscar en el mercado de trabajo el ingreso requerido para actuar como compradores, reproduciéndose a sí mismos y a su familia.

Como Machado señaló, había un desajuste entre tal movimiento y la construcción institucional del mercado de trabajo entre nosotros. El proceso de regulación de las condiciones de oferta y uso del trabajo, un proceso eminentemente político e históricamente dirigido por el Estado, no se hizo aquí del mismo modo que en otros lugares, “orgánico y mínimamente disciplinado” (utilicé los términos del propio autor). En esas condiciones, argumentó Machado, había una coincidencia entre “población” y “población económicamente activa”, lo que permitió explicar la oferta ilimitada de trabajo (ilimitada por desregulada, a su modo de ver) o lo que era lo mismo, la existencia de un mercado sin barreras de entrada (como con frecuencia se caracterizaba, en la época, la operación del mercado informal)

[...] ningún atributo o condición (edad, sexo, educación, etc.) vino a constituirse como barrera clara y universal a la entrada en el mercado. Por otro lado, condiciones para la salida del mercado tampoco fueron establecidas ni institucionalmente respaldadas (seguro de desempleo, previsión social, etc.) por medio de reglas claras y universales o, cuando existían, no eran accesibles (Machado da Silva, 1991: 3).

Los problemas de legitimidad resultantes de la ausencia de una efectiva regulación del trabajo habrían sido moldeados a través de dos mecanismos. Por un lado, la imposición del asalariado por medio de la combinación entre formas de represión abierta, aplicadas de manera general y asistencialismo público y privado. No sin razón, para Machado da Silva el clientelismo habría sido, por mucho tiempo y/o para muchos contingentes de trabajadores, la llave del misterio para resolver los problemas de legitimación bajo una norma salarial precariamente institucionalizada. Por otro lado, la adopción de procedimientos y relaciones sociales que garantizaran el acceso a los derechos de ciudadanía a sólo una parte de los trabajadores (participantes del “núcleo”

duro de la organización económica). Este proceso fue el que Wanderley Guilherme dos Santos conceptuó como el de una “ciudadanía regulada”, también tratada como “ciudadanía ocupacional”, dos conceptos que remiten al carácter restringido del acceso a derechos y a la protección social.

Se notaba que la desconexión entre una vida social crecientemente monetarizada (sostenida por un movimiento de crecimiento económico persistente) y una restringida regulación institucional del trabajo (y de su mercado) estaba en la raíz de la segmentación del mercado brasileño de trabajo, que marcó una buena parte del siglo xx.

La contraparte en el plano subjetivo de la desconexión y de la segmentación se pudo tratar de dos formas. En la primera, a la que se afilia el propio Machado da Silva (así como Juarez Brandão Lopes), se subrayó la dificultad de producir entre los trabajadores una visión del mundo, una auto-imagen y una racionalidad centradas en el trabajo asalariado. Esto porque para una parte significativa entre ellos las diferenciaciones sociales que servirían como ejes de referencia para tales construcciones no se asentaban en una norma salarial. En este sentido, la construcción política de las diferencias, en el “aquí y ahora” de la experiencia vivida de esos individuos, no encontraba en las relaciones de trabajo y en una norma de empleo asalariado los referentes para su estructuración.

Me arriesgué a sugerir que otro tipo de contrapartida se derivaría de la propia segmentación, característica del modelo de ciudadanía regulada, una segmentación que, aunque con base ocupacional, no reflejaba todavía las diferencias inherentes al proceso productivo, sino que expresaba un modo de legitimación política del Estado. Este tipo de ciudadanía, restringida, estableció el espectro de los *derechos* asociados al trabajo, fijó una canasta de beneficios asociados a un grupo restringido de *elegibles*. Consagró así, y en ese mismo movimiento, el valor simbólico no sólo de los beneficios otorgados, sino: *i*). Del mecanismo para acceder a estos (el trabajo formalmente registrado), *ii*). De un símbolo, que sería el pasaporte para dicho acceso (el carnet de trabajo), *iii*). Y de un grupo de referencia, social y espacialmente circunscrito (los trabajadores de la industria y de los servicios, localizados en los centros urbanos). Ahí estaría, a mi juicio, la salida interpretativa para el desafío de entender esa particularidad (enigmática, se podría decir, dadas las herramientas teóricas entonces disponibles), a saber, la de mercados de trabajo que, siendo capitalistas, no generalizaban la norma capitalista de empleo.

El tema de la relación entre empleo, pobreza y exclusión retomará el centro de la agenda de la sociología brasileña en ocasión de la crisis del crecimiento durante la llamada “década perdida” en los ochenta, y permanecerá en los noventa, años de la destrucción de empleos, asociada a la combinación explosiva entre apertura económica, retracción del Estado y reestructuración de las empresas. En esa larga coyuntura de reflujo, la retracción del asalariado

formal estancó el crecimiento de empleos que, desde los años cuarenta, incluyó progresivamente nuevos contingentes de trabajadores bajo el manto de la regulación capitalista.

¿Qué novedad trajo la segunda mitad de la década pasada, cuando el movimiento parecía restablecido? ¿Estaremos pura y simplemente frente a la misma tendencia, que sólo circunstancialmente se encontraba estancada? ¿El viejo y buen “empleo registrado” vuelve, por fin, a crecer, para alegría de todos y para el funcionamiento del antiguo modo de regulación institucional del trabajo? Diría que no, y a eso dedicaré la segunda parte de este texto.

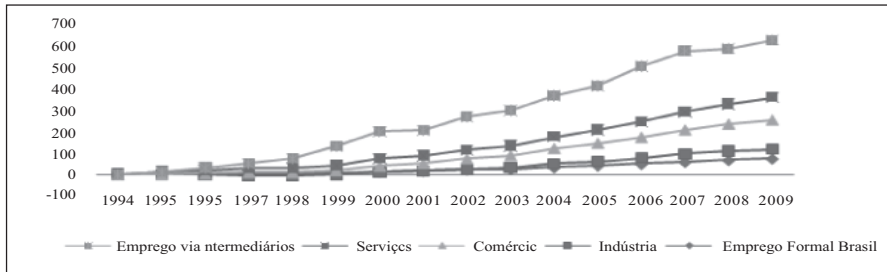
¿Crecimiento económico con nuevos patrones de gestión relacionada al empleo?

En los últimos años, académicos y formuladores de políticas públicas han acogido con entusiasmo las estadísticas que señalaron el sistemático avance del asalariado formalmente registrado en Brasil. Observando el índice de ese crecimiento en una serie histórica que cubre 15 años (1994-2009), vemos que fue notable la inflexión que se verificó a partir de 2002 y que impulsó el mercado de trabajo formalmente registrado: 74% de crecimiento medio del asalariado formal en la economía como un todo entre 1994 y 2009, un aumento equivalente a más del doble del volumen de contratos en comercio (139 por ciento), el doble en servicios (105 por ciento), y hasta en la industria, que experimentó tasas negativas entre 1995 y 2001, además de que el volumen del empleo registrado creció 46% en ese período, al ser comparado punto a punto.¹⁷

El mismo proceso puede ser visto bajo una óptica ligeramente distinta, pero muy sugerente. Los índices de crecimiento del empleo referidos anteriormente para la industria, el comercio y los servicios, fueron respecto al asalariado directamente contratado. Si observamos el ritmo de crecimiento del empleo asalariado contratado por medio de intermediarios —empresas de colocación, suministro y selección de personal— veremos que allí el empleo formal intermediado creció casi 300% en el mismo periodo (¡exactamente 272 por ciento!) La comparación aparece en el gráfico 1.

¹⁷ La fuente aquí utilizada es la RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), registro administrativo de base censal, producido por el Ministerio de Trabajo de Brasil, y que relevó compulsoriamente junto a las empresas brasileñas las informaciones sobre contratos firmados vigentes al 31 de diciembre de cada año. Se tomó como base de referencia el año del Plan Real, un bien sucedido conjunto de medidas de política económica volcado a domar la inflación y a alcanzar la estabilización monetaria.

Gráfico 1. Ritmo de crecimiento do emprego formal: média e setores selecionados (año base: 1994 Fonte: RAIS)

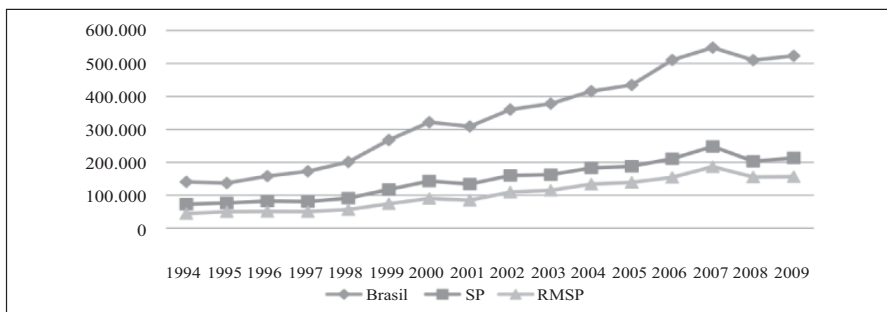


Fuente: Ministério do Trabalho e do Emprego, RAIS.

Ante tan impresionante performance, la pregunta que se planteó de inmediato se refirió al alcance de ese proceso. ¿Estará el empleo formal intermediado circunscrito a ciertos espacios del territorio o tendrá un carácter nacional? Eso porque ha sido plausible pensar que, cuando las empresas necesitaron reclutar en un mercado de trabajo lleno de desempleados, el costo del reclutamiento, dado el flujo desmesurado de candidatas, pudo justificar la inversión en un tercer agente, el intermediador. Pues bien, tal costo fue mayor cuanto más creció la escala de operación del mercado, siendo el argumento más plausible, conforme mayor es la oferta y su concentración. Siendo así, el notable crecimiento producido por medio de los intermediarios tendería a ser un fenómeno metropolitano.

El gráfico 2 reveló que eso es sólo en parte verdadero. En éste comparé el crecimiento de los contratos de trabajo por medio de intermediarios, firmados en Brasil en su conjunto, con el crecimiento verificado en nuestro mayor mercado regional, el estado de São Paulo y, en éste, con el área de mayor capacidad de aglutinar candidatas y vacantes, la región metropolitana de São Paulo.

Gráfico 2. Evolução do volumen de emprego contratado via intermediários. Brasil, estado de São Paulo e Região Metropolitana de São Paulo (1994-2009)

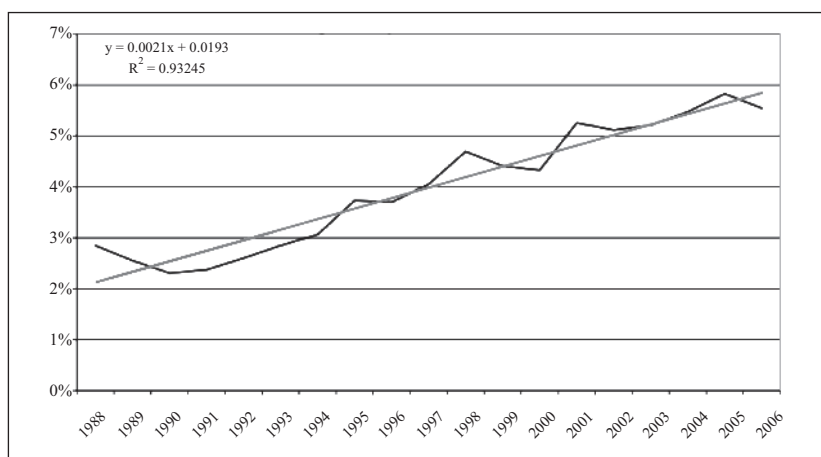


Fuente: Ministério do Trabalho e do Emprego, RAIS.

¿Qué vemos? En primer lugar, al analizar la inflexión de las tres curvas se observó que el ritmo de crecimiento para Brasil en su conjunto fue más acelerado que el observado en nuestro mercado de mayor escala, y notoriamente a partir de 2005. Esto indicó que se trató de un proceso *nacional* que alcanzó también a otras metrópolis brasileñas. En segundo lugar, fue evidente que la escala importa, pues sólo el estado de São Paulo concentra la mitad de todo el empleo intermediado que se creó en el país.

En tercer lugar, habría que tener cuidado para no caer en el riesgo de sobrevalorar lo que aún se estaba constituyendo. En Brasil, la magnitud del empleo formal creado por medio de intermediarios era todavía restringida y ni de lejos rivalizó con el empleo directamente contratado. Si cerca de 2% del empleo formal fue obtenido por medio de empresas de colocación, suministro y selección de mano de obra, ese porcentaje poco a poco se aproximó de 5 a 7% observado en países donde el uso estaba más consolidado. Fijando la observación en el vivero de ese fenómeno, la región metropolitana de São Paulo, y si buscamos otra fuente la PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego), veremos que entre 1988 y 2006 se duplicó el peso del trabajo contratado por medio de terceros en el conjunto de los asalariados de la metrópoli, alcanzando 6 por ciento (véase gráfico 3).

Gráfico 3. Evolução da % de Subcontratados entre os assalariados Região Metropolitana de São Pãulo



Fuente: Fundação SEADE, Pesquisa de Emprego e Desemprego.

A la luz de los datos presentados hasta aquí en esta segunda sección, se pudo decir que cuando el crecimiento económico volvió a ampliar las oportunidades ocupacionales, no se restableció, pura y simplemente la tendencia, coyunturalmente estancada, que marcó la dinámica de nuestro mercado de

trabajo hasta el final de los años setenta. La novedad de la segunda mitad de la década pasada se encontró en el hecho de que venía creciendo (de modo aun más acelerado y concentrado en nuestros mercados de trabajo) un tipo de relación de empleo que, si existía anteriormente, era muchísimo más limitada. Se trató del trabajo obtenido por medio de intermediarios en el mercado de trabajo: empresas de colocación, suministro y selección de mano de obra.

Desde el punto de vista formal, esto alteró la relación contractual e introdujo en ella un tercero, que se interpone entre los clásicos agentes del mercado, el ofertante y el demandante de trabajo. Desde el punto de vista de su regulación institucional, el intermediador vivificó las posibilidades de reglamentación del trabajo temporario de corta duración, al mismo tiempo que trajo para el ámbito de lo que pudo ser formalmente contratada ese tipo de actividad¹⁸.

En otras ocasiones intenté seguir avanzando en la respuesta a la indagación acerca de la calidad de ese tipo de vínculo y de su selectividad, observando la durabilidad de los vínculos establecidos por esos trabajadores y la especificidad de sus trayectorias ocupacionales. ¿Será que el retorno del crecimiento del trabajo formal se estaría haciendo por medio de una creciente flexibilización de tipo rudimentario de las relaciones de trabajo?¹⁹

Para estos análisis se utilizaron los datos de la RAIS, estadística del Ministerio del Trabajo a que se hizo referencia anteriormente. A partir de ese banco de datos ha sido posible producir un panel longitudinal con el número de inscripción en el seguro social de cada trabajador formalmente registrado, lo que permitió seguir sus movimientos en el mercado de empleos formales.

Al explorar esos datos longitudinales de la RAIS-Migra, en un recorte especial para la región metropolitana de Sao Paulo, fue posible observar el movimiento en el mercado formal de casi 143 mil individuos que formaban una cohorte de trabajadores empleados en empresas de colocación, suministro y selección en 1996, con el fin de identificar su trayectoria ocupacional hasta 2002, último año para el que se disponía de informaciones.²⁰ Acompañé, así, siete años de sus vidas profesionales, para verificar cuan estable era su

¹⁸ Véase Bicev, J. Os trabalhadores subcontratados da Região Metropolitana de São Paulo. Precariedade ou Estabilização? Disertación de Maestría. São Paulo: Programa de Posgrado en Sociología de la Universidad de São Paulo, 2010.

¹⁹ Guimarães, N. A. *À Procura de Trabalho. Instituições do Mercado e Redes*. Belo Horizonte: Ed. Argvmentvm, 2009. Véase también Guimarães, N. A. "Trajetórias surpreendentes: Os intermediadores de emprego e seus trabalhadores" in I. J. Rodrigues; Dau, D. M, Conceição, J. J. (Orgs.). *Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)*. São Paulo: Annablume, 2009, pp. 49-68.

²⁰ Sus trayectorias fueron identificadas por medio de un análisis factorial y de clusters; la metodología que sostiene esos resultados está descrita en detalle en Guimarães, N. A. *À Procura de Trabalho. Instituições do Mercado e Redes. op. cit.*

permanencia en el segmento y si, una vez moviéndose, en qué dirección lo hacían. Aunque no los haya observado en el momento de mayor ampliación de las oportunidades de empleo, los resultados fueron fuertemente sugerentes y nos impidieron insistir en hipótesis ligeras que todo incluyeron bajo la amplia, con frecuencia vaga, noción de “precarización”.

Verifiqué que, si en el segmento de intermediación no se reveló un abrigo duradero para los trabajadores que por allí pasaron (sólo 1 en cada 10 permaneció largo tiempo empleado), este propició que una parte importante de los que circulan pudo reemplazarse de manera regular en otros sectores de actividad, como la industria y los servicios prestados a empresas. En efecto, un cuarto de la cohorte de trabajadores que habían estado empleados en empresas de colocación en 1996 estableció vínculos posteriores, a lo largo del periodo, en esos sectores. Ese hallazgo coincidió con evidencias obtenidas en otras realidades, como la de Estados Unidos,²¹ y fue igualmente documentada por Bicev.²²

Un análisis de las trayectorias construido en sentido contrario, o sea, retrospectivo en vez de prospectivo, produjo hallazgos bastante complementarios con los anteriores. La pregunta pasaba a ser “¿de dónde provienen los trabajadores que logran obtener empleo en una empresa de intermediación?”, y ¿cuál es el papel de los intermediarios en lo que respecta a la inserción de los individuos en el mercado de trabajo? Para ese fin, tomé la cohorte de las cerca de 288 mil personas que estaban ocupadas en las empresas de intermediación en 2002 y, con base en las mismas informaciones propiciadas por la RAIS-Migra con respecto a esos trabajadores, monté un panel que recuperaba todas las experiencias ocupacionales en los siete años *anteriores* a su llegada al segmento, entre 1996 y 2002.

Llamó la atención el peso de aquellos que habían estado fuera del mercado formal de trabajo y que fueron atraídos hacia éste por empresas de colocación, suministro y selección de trabajadores y ellos formaban nada menos que la mitad de los casos. ¿Y quiénes eran estos trabajadores, atraídos hacia un vínculo formal por los intermediarios? Las mujeres eran ligeramente más probables de ser encontradas en este tipo de trayectoria. Pero era entre los adolescentes y jóvenes, con escolaridad de nivel medio que parecía estar el almacén de dicho reclutamiento. Ellos encontraban en las empresas de intermediación la puerta de entrada para el vínculo formal de trabajo.

²¹ Autor, D. H. “Studies of Labor Market Intermediation”. Paper preparado para a NBER Conference on Labor Market Intermediation, 17-18/05/2008. Véase también Autor, D. e Housman “Temporary Agency Employment as a Way out of Poverty?”. *Cambridge: Harvard Inequality Summer Institute*, June 14-15 2006.

²² Bicev, J. *op. cit.*

Al articular estos hallazgos acerca de las trayectorias de llegada y salida del sector, algunas observaciones sugerentes fueron posibles con respecto a esa relación de empleo que pasó a crecer recientemente de modo vigoroso.

En primer lugar, los que se ocuparon por medio de las empresas de colocación, suministro y selección, aunque luego rompieron con ellas sus vínculos de trabajo (9 de cada 10 lo hicieron en siete años), tienden a permanecer, en su mayoría (6 de cada 10) y de forma persistente (en el lapso de los siete años observados) en el mundo de los empleos registrados. Es como si un movimiento de permanencia en el mercado formal estuviera haciéndose por medio de un proceso recurrente de restablecimiento de vínculos para el que el pasaje por empleos intermediados parece haber funcionado como una cadena de transmisión relevante para la inserción.

En segundo lugar, esa cadena de transmisión fue de eficacia relativa, una vez que una parte importante volvió a estar duraderamente fuera del mercado formal (4 de cada 10, si usamos los datos de las trayectorias prospectivas, media similar a la que encontré en un estudio anterior para el Brasil).²³ Nada que extrañe tratándose de una realidad dónde el desempleo, a pesar del retorno del crecimiento, no perdió su carácter recurrente, especialmente entre los más pobres, y donde la institucionalización de las formas de protección fue reciente y poco inclusiva.

Finalmente y en tercer lugar, se trató de un segmento complejo que, en la forma como fue institucionalizado, estableció nuevas maneras de acceso, inclusión y movilidad en el mercado formal de trabajo en Brasil, maneras éstas que reflejaron los cambios institucionales en curso en las empresas y en el propio mercado. Fue difícil evaluar el tema a esos agentes si se aplicó el rótulo de una flexibilidad de tipo rudimentario. De hecho, los trabajadores brasileños han poseído una larga convivencia histórica con la experiencia de la flexibilidad, ya sea bajo el acicate de un mercado de trabajo estructuralmente heterogéneo en el que una “norma salarial” jamás se universalizó, ya sea bajo el acicate de la regulación institucional introducida en los primeros momentos del régimen militar, que quitó el derecho a la llamada “estabilidad” que protegía a los empleados formales.²⁴

Así, parecemos estar en una ruta de flexibilización de lo que ya era flexible, en el curso del que se fragilizaron los vínculos en los sectores económicos bajo restructuración, al mismo tiempo en que se (re)constituyeron vínculos formales de trabajo por medio de empresas de colocación, suministro y se-

²³ Véase Guimarães, N. A. *Caminhos Cruzados. Estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores*. São Paulo: Editora 34, 2004.

²⁴ A través de la legislación que instituyó el Fondo de Garantía por el Tiempo de Servicio (FGTS), de 1965, significativamente en el año inmediatamente subsecuente al Golpe Militar.

lección de personal. Esa pareció ser la paradoja, por lo demás, ya notada en otras realidades.²⁵

¿Reconfigurándose las relaciones de empleo, se reconfiguran las relaciones entre empresas?

A guisa de conclusión, me gustaría plantear mi último argumento. Para tal fin, empecé por situarlo con respecto al hilo de reflexión desarrollado hasta aquí.

En la segunda mitad de la década pasada en Brasil se observó una notable recuperación del empleo formal, que tratamos en la primera sección de este texto. Ese crecimiento, aunque especialmente significativo en los grandes mercados de trabajo, con destaque para la región metropolitana de São Paulo, reveló un ritmo medio nacional cada año más acelerado, lo que indicó una tendencia a la expansión de esa relación de empleo, por sectores y regiones.

Desde el punto de vista de su impacto sobre la fuerza de trabajo intermediada, se vio en la segunda sección del texto que difícilmente podrían ser reducidos a estereotipos simplificadores que, aunque políticamente bien intencionados, fueron analíticamente paralizantes. En efecto, en el análisis presentado sobre las trayectorias de los ocupados por medio de intermediarios, se documentó, tomando la región metropolitana de São Paulo como ejemplo, que la ocupación así obtenida vino constituyéndose en un pasaporte de entrada en el mercado de trabajo para una parte no despreciable de individuos, notadamente los más jóvenes. Más aun, que muchos de ellos, después de algún tiempo de ser contratados por intermediarios, permanecieron en esos sectores, mucho más que empleados directamente contratados, y que, si hay rotación entre los trabajadores que lograron ocuparse por medio de intermediarios, ésta no fue muy distinta de aquella que prevaleció para el promedio de los empleados formalmente contratados en Brasil.

Siendo así, y para finalizar la presentación de evidencias empíricas analíticamente provocadoras, sería oportuno indagar ahora acerca del efecto del significativo crecimiento de esa modalidad de empleo no sólo para las relaciones entre empleado y empleador, sino para los nexos *entre empleadores*. Y eso porque, y esa es la hipótesis que quise aventurar aquí, en la medida en que el empleo intermediado abandonó nichos antes característicos de la subcontratación, alteró aquellos que parecen haber sido sus rasgos anteriores: el de *ser periódico* desde el punto de vista del ciclo de producción del bien o servicio, de *ser compensatorio* desde el punto de vista de las ocupaciones en las que se concentraba y de *ser sectorialmente* localizado. Se sugirió y se buscó argumentar con datos para

²⁵ A ese respecto véase el conjunto de estudios reunidos en Guimarães, N. A., Hirata, H., Sugita, K. (orgs.) *Trabalho flexível, empregos precários?* São Paulo: EDUSP, 2009.

São Paulo, que las propias relaciones entre firmas —proveedoras y usuarias del servicio de intermediación del trabajo— se alteraron cuando el trabajo intermediado amplió sus formas, anclado en una nueva regulación institucional, y se volvió en un negocio atrayente, que operó de manera permanente, en escala pluri-sectorial y multiregional, abarcando, incluso, el trabajo de gestión de sus recursos humanos, crecientemente externalizado por las firmas.

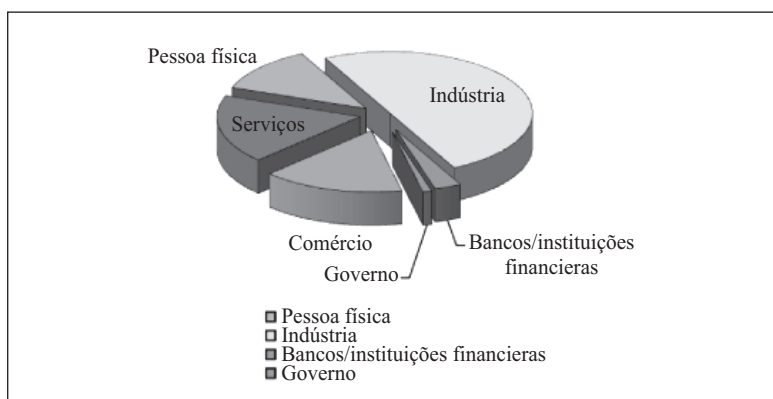
Analizándolo de manera más detenida —y ese será el punto central del argumento en la conclusión— se vio que ese fenómeno fue un indicio no sólo de que otro modo de gestión del reclutamiento y de los contratos de trabajo se estaba ampliando, sino de que un pujante segmento de negocios, el de la intermediación del trabajo, se consolidó en la economía brasileña. Con esto tienen lugar formas más complejas de articulación entre firmas proveedoras y usuarias de trabajo intermediado, en una red tejida más orgánicamente.

Trataré el tema a partir de la respuesta a dos interrogantes: ¿a quién sirvieron esos intermediadores que actúan en el mercado de trabajo? ¿Cómo sirven, qué tipo de servicio proveen y bajo qué tipo de relación de suministro?

Para ello, utilicé datos para el Estado de São Paulo provenientes de la Pesquisa de Atividade Econômica Paulista (PAEP) relevados en una encuesta realizada a partir de una muestra representativa de las empresas en actividad durante el año 2001. Fue seleccionada una sub-muestra formada por las empresas proveedoras de servicios de intermediación en el campo del suministro y gestión de recursos humanos.²⁶

El gráfico 4 presentó la descomposición de la recaudación obtenida por esas esas empresas, según el tipo de cliente.

Gráfico 4. Percentual das receitas por tipo de cliente



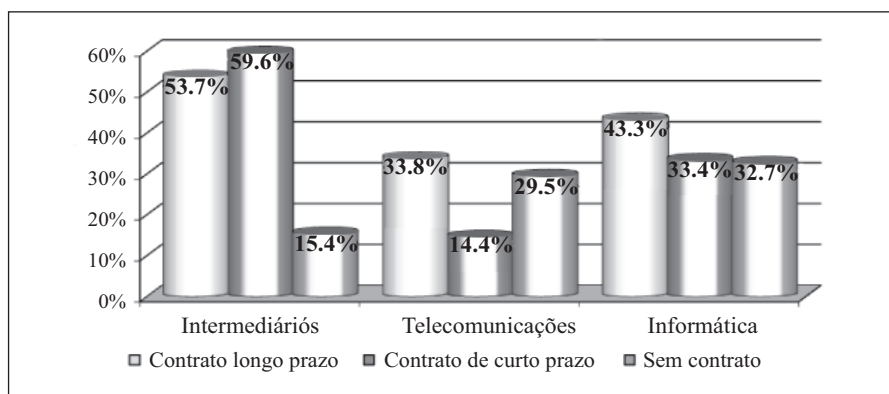
Fuente: Fundação Seade, Pesquisa da Atividade Econômica Paulista (PAEP), 2001.

²⁶ Agradezco a la Fundação SEADE y, em especial, a Vagner Bessa por el acceso a esos datos y por el apoyo en el sentido de bien entender las potencialidades y límites de los mismos.

Nótese, que no es más el Gobierno, como en los principios de la historia de ese segmento de negocios,²⁷ el principal cliente de la intermediación de trabajo. Son los sectores directamente productivos, notoriamente las empresas industriales, las que responden por la mitad de las recaudaciones obtenidas por las empresas intermediadoras.

Las relaciones establecidas con las empresas usuarias de servicios estaban lejos de restringirse a la simple colocación de trabajo, y tampoco podrían ser clasificadas como frágiles en su duración o precarias en su formalización. Para evidenciar mejor la estrecha y compleja conexión que las firmas proveedoras y usuarias guardaron entre sí, los gráficos siguientes compararon el patrón de relación inter-firma en ese segmento con aquel que caracterizaron otros segmentos de la actividad económica que proveen insumos estratégicos para las empresas que los contratan, como las empresas proveedoras de servicios de telecomunicación y de informática. ¿Tuvieron las empresas proveedoras de mano de obra un patrón de relación con las usuarias de esos trabajadores distinto del que se estableció en otros segmentos, modernos e innovadores, que proveían insumos igualmente importantes?

Gráfico 5. Natureza de Relação Contratual



Obs: Resposta múltipla. Contrato de longo prazo: > que 1 ano; Corto prazo: < que 1 ano.

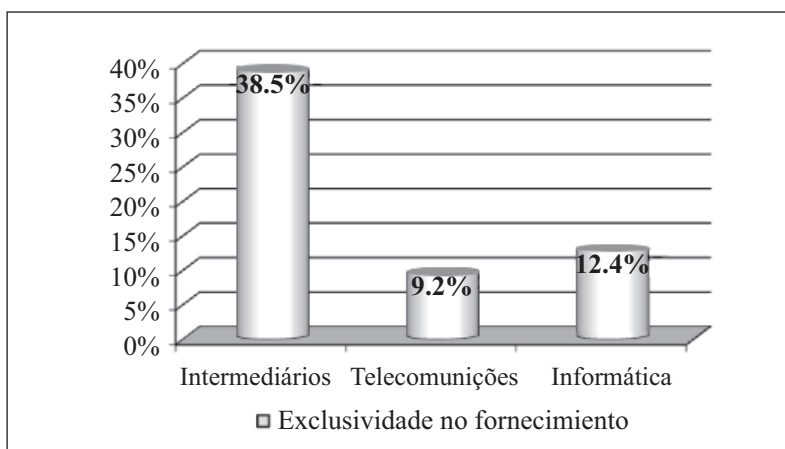
Fuente: Fundação Seade, Pesquisa da Atividade Econômica Paulista (PAEP), 2001.

Como se pudo observar en el gráfico 5, en la significativa mayoría de las transacciones que realizaron las proveedoras de servicios de suministro y gestión de recursos humanos se tiene una relación con las empresas usuarias de sus servicios regido por contratos. Menos de 20% de las transacciones fueron referidas como realizadas sin el respaldo de un instrumento formal que fijara los términos de la relación entre las dos firmas. Relaciones informales, curiosamente, fueron más frecuentes entre las empresas proveedoras

de servicios de telecomunicación e informática, y las firmas usuarias de esos servicios, que en el campo de la intermediación de trabajo.

Todavía más interesante, las relaciones duraderas no fueron excepcionales. Más de 50% de las intermediadoras indicaron transacciones firmadas para prestación de servicios a clientes por un período mayor de un año. Y, nuevamente, la estabilidad de la relación con la firma contratante fue mayor entre éstas que entre las empresas actuantes en ramos típicos del segmento intensivo en conocimiento de la economía, como las empresas de informática y telecomunicación. El gráfico 6 ofreció otra evidencia que iba en la misma dirección: las relaciones de exclusividad en el suministro del servicio que ligaron no sólo duraderamente, sino que de modo particularmente estrecho al contratante y el contratado, fueron mucho más frecuentes cuando se trató de las firmas de intermediación del trabajo. Aquí la tendencia observada se distanció aun más de aquella encontrada para telecomunicación e informática, ramo en que cada empresa de servicios tuvo, y en mucha mayor proporción, competidoras, igualmente integradas a la empresa usuaria, listas para arrebatar sus porciones de contrato.

**Gráfico 6. Importância da relação de serviço:
fornecedor exclusivo**

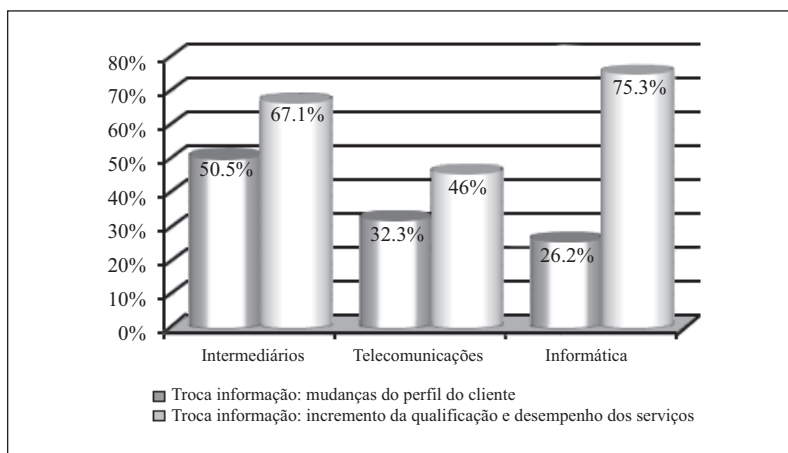


Fuente: Fundação Seade, Pesquisa da Atividade Econômica Paulista (PAEP), 2001.

La modalidad de relación entre firmas proveedoras y usuarias de trabajo fue no sólo formal, sino durable, estrecha y, diría para finalizar, multifacética. Ésta involucró, una agenda que iba mucho más allá de la mera colocación de trabajadores, tal como se pudo ver en el gráfico 7. Esos intermediarios participaron en consultorías de amplio alcance, involucrando aspectos de las políticas de recursos humanos de las firmas usuarias del trabajo intermediado,

e incluso ajustes en el perfil de dichas firmas de modo que se calificaron mejor para implementar innovaciones y aumentar su competitividad.

Gráfico 7. Complejidade dos serviços: uma agenda que vai mais além da simples locação



Fuente: Fundação Seade, PAEP - Pesquisa da Atividade Econômica Paulista, 2001.

En síntesis, las intermediadoras en el mercado de trabajo formaron un segmento empresarial que creció desde los años noventa con la profundización de la restructuración de las firmas y que intensificó su presencia de manera notable cuando la economía calentaba sus motores y ampliaba la oferta de vacantes en la segunda mitad de la década pasada.

En la trayectoria de su crecimiento han sido fuertes los indicios de que el contrato formal de trabajo, al abarcar más individuos, alteró la modalidad del nuevo empleo que se otorgó, notadamente a los más jóvenes. Si las nuevas formas de regulación del empleo, del que el trabajo intermediado fue una modalidad particularmente importante, no fueron la panacea que los apologistas de la desprotección del trabajo han querido hacer creer (de lo que fue testigo la persistente fragilidad del vínculo e inestabilidad de las trayectorias, similar a lo que ya se observaba en el mercado), tampoco fueron descartables ya sea como vía de acceso al trabajo registrado, o como vía de ingreso a empleos directos y de relativa durabilidad en las empresas usuarias.

Más aun, la presencia de las firmas de intermediación de trabajo en el escenario de la actividad económica, al menos por lo que se pudo observar en el polo más importante de actividad productiva del país, el Estado de São Paulo, denotó la constitución de un patrón de relación entre empresas que fue más allá del mero suministro de empleados, que reclutó periódicamente para un contratante o de la simple colocadora de fuerza de trabajo, que también

periódicamente abasteció mano de obra en momentos clave de la actividad de la empresa usuaria, mas indicó que estamos frente a un aglomerado productivo fuertemente integrado en el que el planeamiento, reclutamiento y colocación del trabajo fueron actividades que, aunque crecientemente externalizadas, han sido desarrolladas en estrecha (y muchas veces exclusiva) articulación entre el intermediador y el usuario que contrató. No sin razón, a lo largo de nuestro trabajo de campo, gerentes y propietarios de empresas de colocación, suministro y selección de trabajadores (como fueron denominadas en la clasificación oficial de las actividades económicas) resistieron y rechazaron el uso para sí de la denominación de “intermediadores de trabajo”; lejos de eso, esos profesionales y CEO se vieron así mismos como socios, consultores, planeadores del uso de los recursos humanos, para las firmas que los contrataron.

Esto nos permitió finalizar sugiriendo que, si las nuevas modalidades de relación del empleo parecen estar reconfigurando el viejo “trabajo formal”, esa reconfiguración no sería más que la punta del *iceberg* de cambios que hoy tienen lugar en la organización de la economía con impactos importantes sobre el mercado de trabajo y que imponen un desafío interpretativo a la sociología. Éstas reponen en el orden del día la preocupación que inquietaba a autores como Juarez Brandão Lopez en los años sesenta, Luiz Antonio Machado da Silva, en los años noventa: ¿sería ahora adecuado imaginar que para esos nuevos trabajadores su visión de mundo, su auto-imagen y su racionalidad de conducta como actores en el mercado de trabajo estarían centradas, por fin, y como querían nuestros primeros pensadores, fundadas en el trabajo asalariado? Esa es otra pregunta que no tiene una respuesta simple y que nos desafía a continuar la reflexión.

Nadya Araujo Guimarães. Profesora Titular del Departamento de Sociología de la Universidad de São Paulo, Investigadora del CNPq asociada al Centro de Estudos da Metrópole. Correo electrónico: nadya@usp.br

LAS RELACIONES TRIANGULARES DE TRABAJO. PROBLEMAS JURÍDICOS PARA SU DETERMINACIÓN

*Patricia Kurczyn Villalobos
Oscar Zavala Gamboa*

Resumen

La relación laboral clásica implica la participación de sólo dos sujetos: el empleador y el trabajador. En la actualidad, existen las dos partes, pero también hay vínculos más complejos que implican a una tercera parte (que son los subcontratistas) y surge lo que podría llamarse una relación “triangular” que en la mayoría de los casos se utiliza para evadir obligaciones por parte de los empleadores y disminuir o dejar a los trabajadores sin la protección social y económica a que tienen derecho. Estas condiciones representan un reto para el derecho del trabajo, pues no en todos los casos han podido ofrecer respuestas apropiadas por la complejidad jurídica que resulta. En este trabajo, los autores analizan el fenómeno de la triangulación de las relaciones laborales, para llevarlo al campo específico del contrato de trabajo, con la intención primaria de analizar el caso mexicano, particularmente por el largo camino normativo que falta por recorrer.

Summary

The regular or classic labor relationship is established between two easily identifiable subjects: the employer and the employee. Nowadays, although there are two parties, there are more complex links among which a third party arises and this might be called a “triangular” relationship that in most cases is used to evade obligations by employers and reduce the workers’ rights or leave workers without the social and economic protection to which they are entitled. This new situation represents a challenge for Labor Law, because not in all the cases it has been able to provide the most accurate responses

Trabajo, Año 5, No. 9, enero-jun io de 2012, tercera época

to this problem by its legal complexity. In this article, the authors analyze the triangulation of labor relationships and they take it to the specific field of the labor contracts, with the main intention to examine the Mexican case, particularly by the legal way it is needed.

Résumé

La relation de travail, normal ou classique, considère l'existence de deux sujets seulement: l'employeur et le travailleur, qui ont été complètement identifiables. Aujourd'hui, il y a des relations plus complexes dans lesquelles il existe un troisième sujet qui nous emmène à une «relation triangulaire» que la plupart des cas sont utilisée afin d'éviter les obligations de l'employeur ou à réduire la protection économique et social des travailleurs. Cela représente un défi pour le droit du travail, parce que pas dans tous les cas a été en mesure d'offrir des réponses appropriées a cause de la complexité juridique qui en résulte. Dans cet article, les auteurs examinent le phénomène de la triangulation des relations de travail, pour l'emporter au domaine spécifique du contrat de travail, avec l'intention principal d'analyser le cas du Mexique, en particulier le long chemin juridique qui doit parcourir.

Planteamiento del problema

El mundo del trabajo se ha relacionado cada vez más con los fenómenos de globalización, incluidos los movimientos económicos, con los avances de la tecnología y con la modificación de las sociedades ocasionada por factores como la migración. Estas nuevas relaciones han provocado la creación de figuras que buscaron facilitar a las empresas la respuesta ante dichas circunstancias, permitiéndoles modificar uno o varios factores de la producción, sin considerar adecuadamente los costos sociales que pudieran ocasionar.¹

En un principio, la relación laboral en términos normales o clásicos,² consideraba la existencia de sólo dos sujetos: el empleador y el trabajador, a quienes se les identificaba plenamente. Hoy encontramos vínculos más complejos entre los que resaltó una tercera parte (ya explicado) y surgió lo

¹ Tierra, trabajo o capital, este último en su condición jurídica, financiera o técnica; o bien considerados en su acepción clásica por separado cada uno de ellos, o de acuerdo a sus modalidades como producto a la vez, de la modernización.

² Esta condición clásica es, o era congruente con la producción clásica compuesta por los tres factores clásicos como se citan en la nota anterior. Al modificarse la esencia tiene que haber transformación en la envoltura, que de cierta manera es lo que ha pasado en el ambiente laboral.

que podría llamarse una relación “triangular”. Si bien estas modalidades de relación de trabajo pudieron ser aprovechadas, en la mayoría de los casos se han utilizado para disminuir o dejar a los trabajadores sin la protección social y económica adecuada y en medio de una gran incertidumbre. En el medio actual de las relaciones de trabajo, para los trabajadores, las preguntas clave que se plantearon y cuya respuesta fue objeto de un profundo análisis, fueron tres: “¿Quién es mi empleador?” “¿Cuáles son mis derechos?” “¿Quién o quiénes responden por ellos?”³

Estas relaciones laborales surgieron bajo el argumento de modernizar la organización del trabajo; lo que permitió que las empresas se dedicaran exclusivamente a su tarea “primaria” y que dejaran de lado las actividades “secundarias” o “complementarias” que tomaron otras empresas y las convirtieron en su actividad principal. Bajo esta argumentación, factores como la flexibilidad de la organización productiva y de la fuerza de trabajo han permitido responder de manera más adecuada a las variaciones cuantitativas y cualitativas de la demanda, ajustando -o en muchos casos “moldeando”- el volumen y las calificaciones de la fuerza de trabajo para bajar los costos, con el propósito de conservarse en el mercado frente a la competencia, captar mayores proporciones del mismo o penetrar en nuevos mercados (De la garza y Neffa, 2010:33).

La administración y gestión empresarial aplaudieron la triangulación de las relaciones laborales, pues ésta se ligó directamente a la productividad y a la competitividad, pero a la vez significó un reto para el derecho del trabajo, ya que en la mayoría de los casos los empleadores han visto los derechos laborales como una carga que pudiera eliminarse o reducirse. Las formas en que se han manifestado las relaciones de trabajo triangulares han sido diversas, entre ellas han estado la descentralización, la tercerización y el *outsourcing*⁴ al que nos referiremos como externalización. Todas estas modalidades prácticamente han sido maneras diferentes de denominar al mismo fenómeno, cada una de ellas tuvo algún rasgo distintivo pero llegaron a los mismos fines y tuvieron las mismas intenciones, siendo el *outsourcing* el denominador más común, por referirse a una organización empresarial.

Desde el punto de vista de la teoría organizacional se ha sostenido que la *outsourcing* consiste en contratar y delegar a un proveedor de servicios, más especializado y en el largo plazo, uno o más procesos no críticos, para conseguir una mayor eficiencia en la producción, pero la función que no se explicitó fue que esta forma de organización ha evadido responsabilidades de

³ Oficina Internacional del Trabajo, *El ámbito de la relación de trabajo*, OIT, Ginebra, Suiza, 2003, p. 43.

⁴ Este anglicismo se ha colocado en el lenguaje empresarial por su origen en Estados Unidos de Norteamérica, cuya traducción es “externalización”.

orden laboral que afectaron los derechos de los trabajadores que realizaron sus actividades para una empresa diversa a la que los contrató y, que hasta el momento sólo algunos recursos normativos han regulado adecuadamente esta situación (Lañas y Bouzas, 210:258). La triangulación apareció cuando quien contrató ordenó al contratado a prestar sus servicios a un tercero, de dónde puede hablarse de “tercerización”.

La triangulación en las relaciones laborales por la vía de la externalización, ha representado la evasión de relaciones laborales directas, para dar paso a una ambigüedad en la relación de trabajo que incrementó la vulnerabilidad de los trabajadores, principalmente cuando no existió regulación apropiada o ésta no se aplicó correctamente.

También es cierto, que la triangulación en las relaciones laborales representó una forma novedosa de organización productiva, pero bajo ninguna forma pudo justificar la disminución y menos la cancelación de los derechos de los trabajadores. Esta estrategia de organización debió y pudo beneficiar a todos los involucrados. Lo complejo fue centrar los intereses meramente empresariales y tener una visión general que permitiera contemplar esta estrategia como una herramienta de desarrollo y no como el medio para reducir gastos en la mano de obra. La organización productiva seguirá evolucionando, lo importante será la forma en que ésta se proyecte y se aproveche para beneficio de las partes y no sólo para el capital.

Para referirnos a la triangulación de las relaciones laborales como una forma de organización empresarial y no como una herramienta para disminuir los derechos de los trabajadores, debemos apuntar a conocer y analizar qué función jugaron las actividades terciadas, si se trató de una función central o secundaria, o si bien fue auxiliar de la actividad prioritaria de la empresa que la descentralizó, pues de ahí se podrán desprender la naturaleza y los verdaderos alcances de la externalización.

Por otra parte hay que considerar que la misma externalización ha generado sofisticaciones por lo que se podía hablar de grados, de una externalización de primera, de segunda y hasta de tercera generación (Castelló, 2009:53-87), lo que permitió clasificar a las empresas en principales y auxiliares y de actividades centrales o satélites de una empresa.

Algunas legislaciones y algunos estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hallaron en las empresas (suministradora y beneficiaria) el carácter de responsabilidad solidaria respecto a las obligaciones con el trabajador⁵. El avance fue importante, pero faltó progresar todavía más, pues

⁵ Por ejemplo, en el caso mexicano se ha considerado la “responsabilidad solidaria” respecto de las obligaciones con los trabajadores en materia de seguridad social (Artículo 15-A de la Ley del Seguro Social). Recientemente la 2ª Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), sentó jurisprudencia por contradicción que determinó que la responsabilidad

la solución no fue simplemente la denominación, sino la regulación efectiva en la ley que permitiera una adecuada salvaguarda de los derechos de los trabajadores con un buen equilibrio en las relaciones laborales.⁶

La determinación de la identidad del empleador y de otras posibles partes en las relaciones “triangulares” de trabajo, de los derechos del trabajador y de las personas responsables del cumplimiento de esos derechos, ha planteado cuestiones jurídicas complicadas para resolver con los instrumentos legales clásicos. El mayor reto estribó en lograr que los trabajadores abarcados en tal relación gozaran de las condiciones de trabajo previstas en la ley como cualquier otro trabajador sujeto a una relación estrictamente bilateral o de las llamadas relaciones clásicas, sin que esta circunstancia representara un obstáculo a las iniciativas de modernidad organizacional en los sectores público y privado que simultáneamente debieran generar beneficios para todos.⁷

Para concretar el tema se ubicó el problema al señalar que las relaciones laborales triangulares se refirieron a aquellas relaciones en que en una misma situación jurídica comparecieron tres partes: dos empresas que se vincularon para la prestación de servicios comerciales y el trabajador que en la prestación de servicios quedó posicionado entre ambas.⁸ Precisamente ese posicionamiento “entre ambas”, fue el reto de regulación para el derecho del trabajo que debió buscar la protección de los trabajadores ante la complejidad de estos escenarios.

La descentralización de las actividades productivas como origen de las relaciones triangulares de trabajo

La modernización en la organización empresarial ha tenido como denominador común descentralizar la prestación del trabajo, traer servicios externos que complementen el proceso de producción, o bien, llevar fuera de la empresa

entre el patrón y el que recibe los beneficios o servicios de los trabajadores que tienen una vinculación superlativa, fueron solidariamente responsables en los derechos de seguridad social de los trabajadores. El tema fue resuelto para proteger al trabajador y a su familia en virtud de que las *empresas de prestación de servicios o de mano de obra especializados — llamadas outsourcing—* muchas veces no contaban con medios para cumplir. 2^o/J. 1/2011.

⁶ La Ley Federal del Trabajo (LFT), determinó como fin de la reglamentación laboral el equilibrio en las relaciones de trabajo, lo que parece apropiado para un sistema que se dice democrático, o que lo pretende ser.

⁷ Oficina Internacional del Trabajo, *Op. Cit.*, p. 58.

⁸ Ugarte, José Luis, “Relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores en la nueva ley chilena”, en *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região*, núm. 30, Brasil, 2007, p. 121.

esos procesos productivos igualmente para su complemento, por lo general de forma exclusiva y, por ende, bajo ambas circunstancias se necesitaron trabajadores que desempeñen esas labores. Esta peculiaridad se ha desarrollado durante varios años, pero últimamente ha aparecido con un apogeo que empezó a ser una regla, por lo que el derecho del trabajo debe estar en alerta para evitar el menoscabo en los derechos de los trabajadores (Menéndez, 20007:135-142). La modificación de los patrones de administración y de financiamiento incidió en los esquemas de la organización científica del trabajo y, en consecuencia, en la contratación de mano de obra. Fue importante precisar que dicho cambio no siempre buscó evadir responsabilidades laborales, sino que su propósito fue eficientar su producción de bienes o servicios, aunque dicha eficiencia incluyó liberarse de responsabilidades laborales y de seguridad social.

Las causas de la descentralización se analizaron desde diversas ópticas, desde la perspectiva económica y empresarial se localizaron en: *a)* La reestructuración económica. *b)* El aumento de la competencia comercial que determinó la necesidad de reducir costos. *c)* La revolución tecnológica. *d)* La necesidad de adaptarse a los cambios del mercado *e)* El desempleo y la debilidad sindical. *f)* La armonización de las plantillas laborales según las necesidades organizativas de la empresa. *g)* La eficiencia técnica. *h)* El perfeccionamiento del producto final (Ermida, 2009:17).

La descentralización ha aparecido como la panacea de los empresarios en materia de competitividad, pues les ha permitido un desarrollo económico a nivel empresarial, pero desde la perspectiva de los trabajadores esto ha generado relaciones laborales tan confusas que en muchos casos consiguieron dejar fuera al derecho laboral o hacerlo inaplicable.

Concretamente se definió a la descentralización como toda externalización o desplazamiento hacia entidades empresariales autónomas o independientes de funciones o actividades del ciclo productivo que previamente se desarrollaba por una misma empresa. Con ello se pretendió aglutinar a la descentralización que implicara una intervención en una fase del proceso productivo de una empresa externa (externalización) y a la descentralización que supuso un desplazamiento a nivel interno de las funciones que dejaron de realizarse y, por tanto, fue una empresa filial, de nueva creación o ya existente, la que desarrolló esas funciones (Del Rey y Luque, 1997:246).

El señalamiento ejemplificó la complejidad de una descentralización productiva que implicó una reestructuración del aparato empresarial para atender las funciones que quedaron junto con su organización respecto de las externalizadas. Esto quiere decir que las labores, objeto de la descentralización, debieron ejecutarse de forma armónica con las actividades de la empresa, en caso contrario, estaríamos en presencia de un modelo desorganizado que no tendría mucha utilidad.

Desafortunadamente para los trabajadores, la mayoría de las empresas lejos de motivar e impulsar el alto desempeño del trabajo por medio de una organización empresarial adecuada, han optado por tomar el criterio de considerar al trabajador como un mero objeto que pudo ser reemplazado por otro de los que abundaron en el agresivo mercado de trabajo de la actualidad (Lañas y Baras, 2010:252), sobre todo cuando se trató de trabajadores no especializados.

Han sido diversas las disciplinas que examinaron esta estrategia. Desde el derecho, las perspectivas de análisis fueron múltiples, pues tuvieron sus respectivas implicaciones en materia civil, mercantil, laboral, seguridad social y fiscal, que complicó el establecimiento de criterios uniformes. Es por esto que el análisis adecuado de la descentralización debió apuntar a homogeneizar opiniones y conclusiones con sustento normativo que beneficien (o por lo menos que no afecten) a ninguna de las partes.

Más que preocuparnos por lo que ya existe y seguir haciendo críticas sobre esta forma de organización empresarial que ha envuelto y precarizado —en la mayoría de los casos— relaciones laborales, lo que se consideró de más urgencia fue avizorar cómo podría evolucionar la externalización y en qué se convertirá, información que iluminará para prever los efectos y regular su desarrollo con miras a obtener ventajas o, en última instancia, para evitar los perjuicios que hasta ahora han resultado. El derecho del trabajo, debe estar atento a los cambios económicos, tecnológicos, políticos y sociales, que si bien no se pueden adivinar, sí puede hacerse futurismo con fundamentos científicos y doctrinales y prever. Para ello deben emplearse recursos como el de las estadísticas sobre el mercado laboral, la coordinación de producción y capacitación o formación profesional, los índices de desempleo y la explosión y transición demográfica que constituyeron parte de los indicativos o brújulas. Aunado a ello, las tendencias de la organización empresarial y el modelo de descentralización productiva cada vez más utilizado, ofrecieron un panorama en el que la descentralización necesitará abarcar más allá de los procesos productivos secundarios, siendo ésta una realidad que estamos en proceso de conocer.⁹

La triangulación de las relaciones de trabajo en la contratación laboral

La triangulación de las relaciones laborales no tendría impacto si no hubiera modificación en los esquemas de contratación laboral como los de ahora que

⁹ Al respecto ver el estudio realizado por la compañía *Capgemini*, titulado “*Outsourcing: The Innovator’s Secret*” que permite vislumbrar la visión empresarial sobre esta modalidad, y las tendencias que vienen en ese sentido, debido a que esta práctica es cada vez más sofisticada y los empleadores la ven como una gran solución a los problemas de su organización empresarial.

ya aplicaron dichas modalidades en el mercado de trabajo. Podemos encontrar diversas formas de contratación individual que contienen una definición de relaciones provenientes de la externalización.

En el marco normativo escaseó una definición específica del contrato de externalización, aunque resaltó lo numeroso de la bibliografía que analizó las ventajas en la gestión administrativa de esta modalidad operativa. Estas referencias surgieron desde la perspectiva económica, pero no de la jurídica. Un ejemplo fue cuando se aludió a la combinación del *offshore* con el *outsourcing* bautizado como *offshore outsourcing* u *offshoring* para limitarse a analizar el entorno de las inversiones fuera del territorio donde fue constituida la empresa (Echaiz, 2008:770).

Siguiendo las anteriores consideraciones, se analizaron algunas perspectivas jurídicas sobre los contratos que triangulan relaciones laborales.

Subcontratación

La subcontratación fue la especie más común de descentralización y la que mayor tratamiento jurídico ha generado en la legislación comparada. Y en las disposiciones internacionales¹⁰, sea por la necesidad de su regulación o por el incremento en su utilización.

En este tipo de contrato se expresó claramente la “triangulación de las relaciones de trabajo”, pues entre el trabajador y el empleador beneficiario apareció la figura de un “tercero” que por un lado vino a complicar la identificación del verdadero empleador como sujeto imputable en el reclamo de las prestaciones laborales, y por el otro, confundió o provocó que el trabajador no conociera cuáles son sus derechos, por no saber quién era el obligado a cumplir y responder por los mismos, si lo fue la empresa que lo contrató o la empresa para la que prestó sus servicios.

La subcontratación se caracterizó por la coexistencia de dos contratos, uno de ellos fue propiamente el subcontrato que se derivó de un contrato principal (Ermida y Colotuzzo, 2009:25). Bajo esta forma, las empresas recurrieron a un tercero para la contratación de su personal que ocupó o, al que se le asignaron funciones muy específicas. La subcontratación jugó un papel importante en la organización de las empresas, haciendo congeniar en una misma estructura una relación civil o mercantil, para después dar nacimiento a un vínculo laboral que no siempre fue claro y que en muchas ocasiones ni siquiera estaba nominado como tal.

¹⁰ Particularmente en el Derecho Comunitario con las directivas del Parlamento Europeo 94/ 45/ CE, 2002/ 14/ CE y 96/ 71/ CE.

En normatividad comparada, la ley 32/2006 de España, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, estableció un marco jurídico muy específico para la actividad que reguló y cuya utilización fue bastante recurrente. Dicha ley enunció como su objeto “(...) mejorar las condiciones de trabajo del sector, en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del mismo, en particular” (Artículo 1.1).

Desde nuestra perspectiva, una definición completa y apropiada sobre la subcontratación fue la contenida en el Código del Trabajo de Chile que en su Artículo 183-A definió al trabajo en régimen de subcontratación como:

[...] aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

El aspecto interesante de la definición chilena, se centró en dejar fuera del campo de la subcontratación, los servicios que se prestaron de manera discontinua o esporádica, lo que pareció ser correcto, pues en esos casos se encontraron otros supuestos que atendieron otras modalidades de contratación laboral que en muchos casos ni siquiera tenían tal denominación y se ocultaron bajo relaciones diversas.

En ese sentido, si se tuviera como propósito establecer cuál fue la característica principal de la subcontratación, se podría señalar que fue la prestación del trabajo para una persona diferente al empleador que la contrató. Retomando estos elementos, la subcontratación ha aparecido para llevar fuera de la empresa, diversas actividades que no necesariamente correspondieron a la actividad primaria de ésta, por ejemplo, servicios de vigilancia y de limpieza, ahorrando costos y dedicando toda la fuerza productiva de la empresa en la actividad del giro correspondiente.

El gran problema de la subcontratación fue que no se identificó a la persona que debía cumplir con la responsabilidad patronal respecto de los derechos y prestaciones del trabajador. Tratando de aportar soluciones a este problema, varias legislaciones nacionales han determinado la responsabilidad solidaria de la empresa contratante y de la contratista,¹¹ entre el empleador directo del

¹¹ Por ejemplo, véase: Artículo 30, Ley No. 20.744 (Argentina); Artículo 183-B, Código del Trabajo (Chile); Artículo 4, Decreto 24 de 1998 (Colombia); Artículo 7, Ley 32/2006 (España); Artículo 9, Ley No. 29245 (Perú); Artículo 6, Ley No. 18.251 (Uruguay). En el caso mexicano se establece la responsabilidad solidaria en materia de seguridad social (Artículo

trabajador (que lo reclutó, lo seleccionó y lo contrata) y el empresario para el que ése desarrolló su actividad.

Tercerización o externalización de la producción

Siguiendo el análisis del profesor Juan Raso Delgué, la palabra “tercerización” solía confundirse con el término “terciarización” y fue común escuchar el uso inadecuado de los dos vocablos. La tercerización se refirió a la externalización de la producción empresarial, mientras que terciarización fue un adjetivo que calificó como “terciaria” determinada actividad (comercio, transportes, servicios) para diferenciarla de la “primaria” (agricultura, minería) y “secundaria” (industria). La confusión de las expresiones se vio favorecida por el hecho que la tercerización se manifestó especialmente en el sector terciario.

La tercerización se refirió a la actividad misma de llevar fuera de la empresa algunos procesos productivos, por lo que no necesariamente debía existir un tercero, es decir, la contratación pudo ser directa y no precisamente por medio de un subcontrato. En ese sentido, la forma de descentralizar procesos productivos, por medio de la contratación directa, se dio con figuras contractuales de naturaleza civil y con trabajadores aparentemente autónomos que realizaron sus actividades con independencia del empresario para el que prestaron sus “servicios profesionales”. Al respecto, podríamos analizar las relaciones laborales encubiertas y el trabajo autónomo económicamente dependiente, que en un sentido amplio representaron respectivamente al problema y la solución que se ha tratado de dar.¹²

En el otro supuesto, la externalización de la producción se pudo dar por medio de un subcontrato, tal y como se analizó en el apartado anterior. En ambos casos estábamos en presencia de una organización empresarial que buscó reducir costos —por no decir prestaciones laborales— y con ello mantenerse en planos de competitividad y productividad frente a otras empresas del mismo ramo comercial.

Cuando se señala la exclusión de las actividades discontinuas y esporádicas para subcontratar, según la regulación chilena, se hizo precisamente porque fue ahí donde recayó el rasgo distintivo entre la tercerización y la subcontra-

15-A, Ley del Seguro Social).

¹² Véase Comité Económico y Social Europeo, *Dictamen: Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo autónomo económicamente dependiente*, Bruselas, Bélgica, 29 de abril de 2010. Supiot, Alain (Coord.), *Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Informe para la Comisión Europea, Flammarion, París, 1999.

tación, pues una tercerización por la vía directa, fue común de realizarse en actividades no continuas y ocasionales.

Suministro temporal de mano de obra

Las empresas suministradoras de mano de obra se han caracterizado por ofrecer a los empleadores un trabajo de naturaleza temporal, debido a las necesidades y a las demandas que éstos requirieron en la organización de sus empresas, como una de las formas de descentralizar procesos productivos. Al respecto y abusando de la figura del trabajo por “tiempo determinado” se han creado estas empresas para evitarle al empleador la necesidad de mover su estructura empresarial en los casos que se requirió (y se permitió) la prestación de un trabajo temporal.

Desde un punto de vista empresarial, las suministradoras de mano de obra le ahorraron al empleador los períodos de capacitación que requirió un trabajador, pues fue común que los empleadores recurrieran a estas empresas para solicitar personal “calificado” en la labor requerida, lo que hizo más eficiente la organización empresarial y redujo los costos de la capacitación.

El incremento en la utilización de estas empresas ha generado la necesidad de crear un marco jurídico con el fin de evitar el abuso y menoscabo en los derechos de los trabajadores contratados. Un buen ejemplo ha sido Alemania, donde la ley *Gesetz zur Regelung der gewerbmässigen Arbeitnehmerüberlassung* (Ley para regular al trabajo temporal) establece la figura de la transferencia del empleo que fue el equivalente al suministro de mano de obra. Esta ley también puso especial atención en el sector de la construcción donde se contemplaron limitantes, pues el suministro de trabajadores, en principio, se encontraba prohibido, pero fue permisible cuando se contempló en el contrato colectivo.

La Directiva 2008/104/CE¹³ del Parlamento Europeo, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, estableció un punto fundamental sobre el tema al señalar que las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usuaria, por lo menos serán las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto (Artículo 5.1).

En el ámbito latinoamericano, la Ley No. 18.099 de Uruguay, que estableció normas para la protección de los trabajadores ante los procesos de descentralización empresarial, siguió los mismos términos que la directiva europea al establecer en su Artículo 5 que los trabajadores provistos por empresas suministradoras de empleo temporal no podrían recibir beneficios

¹³ Del 19 de noviembre de 2008.

laborales inferiores a los establecidos por laudos de los consejos de salarios, convenios colectivos o decretos del Poder Ejecutivo para la categoría que desempeñaron y que correspondió al giro de actividad de la empresa donde los mismos prestaron sus servicios.

Las medidas tomadas por las legislaciones en torno al trabajo suministrado por las empresas de trabajo temporal, obedecieron a la necesidad de protección de los trabajadores, ante los escenarios provocados por las nuevas formas en que se estaba produciendo.

Los problemas por la triangulación de las relaciones de trabajo. ¿Es posible una solución?

La triangulación de las relaciones laborales marcó la necesaria modernización del derecho del trabajo frente a la globalización, sin que se pudiera vislumbrar un final cercano para este proceso debido a las tendencias flexibilizadoras que ha adquirido la visión sobre la legislación laboral (Servais, 2010:320). Incluso hay quienes han llegado a apuntar que el derecho del trabajo ha tomado un camino en reversa hacia sus orígenes, es decir al derecho civil que fuera la respuesta a la necesidad de su existencia (De Buen, 2001:87-93).

Los cambios en las relaciones de trabajo han venido apareciendo de forma muy rápida, con la característica de que muchos de ellos fueron contrarios a la ley y que no se ha encontrado la forma de regularlos, o bien hizo presumir que no había interés en hacerlo. Estos cambios se vieron representados de muy diversas maneras en: los tiempos de trabajo, la disminución de derechos adquiridos, la aparición de nuevas modalidades de remuneración, la flexibilidad en los puestos y esquemas de trabajo y, por supuesto, en la subcontratación de parte de los procesos productivos (Reynoso, 2006:129).

Esos cambios al margen de la ley fueron precisamente los que hicieron necesaria una adecuación del sistema normativo que fuera viable y congruente con los hechos y los principios de derecho social. Hoy en día, las modificaciones a las formas de contratación individual, generalmente se han convertido en formas que precarizaron las relaciones laborales en perjuicio de los trabajadores, situación que ha sido considerada por distintas disciplinas en cuanto al impacto, pues siempre encontraremos inmersos en esas cuestiones factores económicos, sociales y por supuesto jurídicos.

De esta transformación de *facto* se derivó la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales como el “pretexto” para la aparición de la externalización de la producción que ocasionó problemas difíciles de resolver en diferentes ámbitos del derecho del trabajo. Por ejemplo, en el ámbito individual la externalización generó relaciones laborales ambiguas o poco claras a la hora de determinar la existencia de un vínculo de subordinación y con ello la de-

finición de las responsabilidades patronales. En el ámbito colectivo, había un enorme vacío legal para definir los derechos de sindicación de los trabajadores que se encontraban bajo esta modalidad de contratación, aparentemente laboral bajo simulaciones de distinta índole. En el ámbito de la seguridad social recientemente se ha establecido la responsabilidad solidaria de las empresas con los trabajadores.

Una regulación adecuada de la subcontratación no necesariamente requirió de reformas a la legislación laboral para lograr condiciones de trabajo adecuadas para los trabajadores. Los problemas de diseño se podrían aminorar con el establecimiento de reglas claras para determinar la responsabilidad solidaria entre la empresa contratista y la beneficiaria, con una efectiva fiscalización de la autoridad hacendaria para obligar al cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad social para los trabajadores,¹⁴ con un adecuado sistema de inspección del trabajo de las condiciones generales de seguridad e higiene y con un mejoramiento en los sistemas de justicia laboral (Bensunsán, 2009:130).

Las razones que se han expuesto condujeron a entender que en una adecuada armonía y control, la flexibilidad laboral permitió a las empresas competir manteniendo la existencia de las fuentes de trabajo y facilitó el acceso a un puesto de trabajo a ciertos sectores de la población que en otro tiempo se encontraron excluidos o incluso no fueron considerados. La flexibilidad laboral no pudo ser el fantasma que espantó la tranquilidad económica o social. Debemos verla más que un acérrimo enemigo, como una realidad que se ha implantado cuya penetración fue sigilosa y fue, más que permitida, la intrusa que con simulación logró dominar un modo de trabajar. Sus beneficios para la empresa fueron bien valorados por la misma y su práctica pronto se extendió. Tampoco debemos caer en el extremo de justificarla cuando ésta ha implicado o implica la precarización del trabajo, sobre todo cuando se trató de simulaciones jurídicas que equivale a burlar la ley.

La flexibilidad tuvo a su vez modalidades. Pudo estar presente en distintas áreas, en el campo del salario, en las formas de remuneración, en el control de tiempo o jornada de trabajo. Pudo ser una flexibilidad numérica. En ciertas áreas pudo ser bienvenida y hasta necesaria en un mundo globalizado como el nuestro, incluso se pudo seguir el razonamiento del profesor Jean-Claude Javillier sobre la considerable importancia de la flexibilidad en el derecho del trabajo. Un ejemplo se encontró en la necesidad de flexibilizar horarios para apoyar la coordinación de responsabilidades familiares y del trabajo. En otro orden de ideas, la flexibilidad en las condiciones generales de trabajo

¹⁴ Tal y como se ha intentado con el convenio de colaboración administrativa para el intercambio de Información en materia fiscal entre el Sistema de Ahorro Tributario (SAT) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) de fecha 07 de septiembre del año 2010.

pudo generar más beneficio que perjuicio, la funcionalidad laboral pudo ser un auxiliar en la capacitación y la movilidad de los trabajadores puede ser conveniente en la capacitación del personal.

Con lo anterior no pretendemos justificar la externalización ni la flexibilización. Sólo se intentó reconocer la realidad para enfrentarla y dominar las reglas que impedirían la evasión empresarial de su responsabilidad laboral en todos los ámbitos y que las autoridades reconocieran la necesidad de adecuar la legislación conforme a los principios del derecho social y en el caso particular, del derecho mexicano, conforme a los derechos humanos laborales de acuerdo al Título I y al Artículo 123 de la Constitución, a los principios de este ordenamiento, de la justicia social y de la equidad con la aplicación del principio *pro persona* y el de *in dubio pro operario*.

México y las reformas propuestas a la LFT

Se ha señalado que la triangulación de las relaciones laborales provocó en los trabajadores preguntas difíciles de responder por la limitada regulación que existió al respecto. En México la tercerización o externalización ha sido práctica frecuente desde hace más de una década, pero su documentación hasta ahora ha sido y es improvisada de tal suerte que uno de los pendientes inmediatos que debiera atenderse, fue la incorporación al lenguaje jurídico-laboral de los conceptos de subcontratante, trabajador subcontratado, empresa beneficiaria, empresa suministradora, y otros términos que han de ir surgiendo en estas prácticas¹⁵. La falta de precisión terminológica podría ser un obstáculo para entender este fenómeno de organización en el seno del campo jurídico y particularmente del laboral, ya que una terminología inadecuada podría permitir el menoscabo, la confusión o la misma cancelación de los derechos laborales al no identificar al obligado en el cumplimiento de las condiciones de trabajo.

Situación actual

En la práctica nacional, el tema de la subcontratación en la modalidad de externalización ha sido objeto de un importante debate sin que hasta el momento haya habido consenso entre los distintos grupos parlamentarios para

¹⁵ Entre otras confusiones aparece la definición de Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), que a la subcontratación le llama “personal ocupado que no depende de la razón social para la cual trabaja”, que por cierto, creció 95.2 % en el país entre 2004 y 2009.

incorporarla a la legislación laboral, pues el enfoque que se le ha dado en varios casos obedeció a circunstancias políticas, no obstante que la legislación sobre seguridad social sí la contempla. Incluso el tema de la subcontratación ha sido una de las causas que entorpecieron las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT), provocando que la utilización de la subcontratación siguiera creciendo sin ser regulada en la legislación.¹⁶

La LFT, en el Artículo 12 vigente, establece con claridad quién es intermediario: “Es la persona que contrata o interviene en la contratación de una u otras para que presten servicios a un patrón”.

La intermediación se trató de distinguir de la subcontratación, pero no en los mejores términos, en el Artículo 13 de la misma ley:

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.

Se transcribió el texto legal por considerar de mucha importancia su efecto y por la responsabilidad solidaria que se expresó en las disposiciones generales de la ley, a la que se refirió después en el Artículo 15 a propósito de empresas subsidiarias que no dispusieran de elementos propios suficientes para atender sus responsabilidades laborales.

Debemos mencionar que la jurisprudencia mexicana ha hecho algunas consideraciones importantes al respecto, principalmente en materia de responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones hacia el trabajador.¹⁷ Estas consideraciones representaron un avance en la regulación, aunque los problemas en la aplicación y la existencia de escenarios fraudulentos, dejaron ver la necesidad de un avance mucho mayor. Urgía la regulación detallada que impidiera evasiones y simulaciones (pseudo externalización y pseudo cooperativas) que fue lo que actualmente se practicó en muchas empresas de distinto tamaño, incluso a nivel de bancos.

¹⁶ Véase: Reynoso Castillo, Carlos, *Situación de trabajo y protección de los trabajadores. Estudio del caso de México*. Disponible en <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/wpnr/mexico.pdf>, consultado el 20 de abril de 2011).

¹⁷ Al respecto véase el comentario de: Dávalos Morales, José, “La corte y el *outsourcing*”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, No. 9, Julio-Diciembre, Instituto de Investigaciones Jurídicas IJ-UNAM, México, 2009, pp. 177-179. De igual manera véase la jurisprudencia: Tesis: 2a./J. 188/2008, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXXVIII, diciembre de 2008, p. 285, en donde se analizan algunos aspectos procesales sobre este tema, como la carga de la prueba en la determinación de una responsabilidad solidaria.

El suministro se encontraba regulado como un contrato especial de compraventa mercantil, reconocido como un acto de comercio (Artículo 75, fracción V del Código de Comercio) cuya función consistió en satisfacer las periódicas necesidades del suministrado.¹⁸

Esta modalidad contractual incluyó al suministro de mano de obra, siendo los criterios jurisprudenciales los que han buscado proteger a los trabajadores ante dicha modalidad atípica. Por ejemplo, una de las situaciones problemáticas se centró en la aparición de empresas de suministro de trabajadores, para relevar a los verdaderos empleadores de las obligaciones correspondientes.¹⁹ En ese mismo sentido, se estableció la improcedencia de la excepción planteada por un empleador al manifestar que no existía una relación laboral con el trabajador que ha sido suministrado por otra empresa mediante un contrato mercantil.²⁰

En estos casos, la contratación entre las empresas suministradora y beneficiaria fue de orden mercantil y bajo esas leyes debiera regularse. No por convenir derechos y obligaciones civiles y mercantiles podría jugarse con los principios de derecho común y menos ir en contra de otras disposiciones, sobre todo cuando se trató de normas internacionales, constitucionales o derivadas de legislación federal. No se podría atentar en contra de los derechos a la libertad de trabajo y al derecho a la remuneración justa y demás prestaciones conforme a las normas estipuladas en convenios sobre trabajo, ratificados por México y que, por lo tanto, han formado parte del derecho positivo, o las obligaciones derivadas del Artículo 123 constitucional y de todas las regulaciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social.

¹⁸ Tesis: I.8o.C.121 C, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, V, abril de 1997, p. 226.

¹⁹ En ese sentido la Tesis: I.9o.T.192 L, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXI, abril de 2005, p. 1445, señala que el ofrecimiento del trabajo realizado por un codemandado que tiene suscrito un contrato de suministro de mano de obra con el demandado principal, es de mala fe, dado que éste no es el patrón real y lo que se busca es la relevación de obligaciones con el trabajador. *Infra* nota núm. 8

²⁰ Tesis: I.9o.T.191 L, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, XXI, marzo de 2005, p. 1112. Este criterio ofrece consideraciones muy interesantes al señalar la improcedencia de la excepción, al no ser el trabajo objeto de comercio y por lo tanto, no existe la *venta o renta* de mano de obra por parte de un tercero. Por otra parte, el mismo criterio sostiene que tampoco existe una intermediación laboral, pues la empresa suministradora utiliza el trabajo como materia prima, buscando disminuir los derechos de los trabajadores, lo que es contrario a lo establecido por la misma Constitución en el Artículo 123, apartado A, y la misma LFT.

Peculiaridades de la legislación mexicana en la práctica

Debido a la aplicación de la ley en nuestro país, la normatividad nacional han tenido ciertas peculiaridades que permitieron utilizar las deficiencias en la ley o el desarrollo en otros ordenamientos jurídicos diversos a los laborales, para viciar a la prestación del trabajo y los derechos y obligaciones provenientes de ésta. En ese sentido se podrían considerar los siguientes puntos:

- Existen empresas que contratan personal, directamente o por conducto de agencias o intermediarios, para prestar sus servicios bajo subordinación de la misma. A la vez, reciben el servicio de trabajadores contratados por medio de la figura de la externalización con prestaciones diferentes que suelen ser menores para el segundo caso, de esta manera se violenta el derecho humano a la no discriminación asentado en el Artículo 1 de la constitución mexicana y en distintos instrumentos internacionales ya que los trabajadores reciben trato desigual por el origen de su contratación.
- En los casos como el ejemplo recién mencionado se incumplen otros derechos que se sustentan en el Artículo 123, que consigna el principio de la igualdad salarial. La determinación de salarios distintos a personas que prestan sus servicios, según se contraten por la empresa beneficiaria o por la empresa suministradora aun cuando realicen actividades similares, es en contra del principio de igualdad de trato y de igualdad salarial como antes se dice.
- Igual ocurre con el derecho a la participación de las utilidades que se deja prácticamente sin cumplimiento para los trabajadores contratados por la empresa suministradora. Como bien se sabe, el reparto de utilidades por lo general no es cumplido cabalmente. Hay compañías que lo obedecen con los trabajadores contratados directamente por ellas mismas, pero lo desobedecen respecto de quienes les prestan sus servicios, aunque han sido contratados a través de terceros. El argumento para este proceder es considerarlos trabajadores de la empresa suministradora a la que le corresponde efectuar el reparto de utilidades, obligación que no se satisface por distintas razones o bien porque no se declaran.
- La obligación de capacitar y adiestrar al personal es otra norma tirada al olvido ya que la empresa suministradora no lo contempla en sus actividades. Si bien las empresas beneficiarias buscan evitar actividades que les distraigan de su función principal, lo que podría ser legalmente válido, lo cierto es que también buscan evitarse las molestias de la administración de personal con todo lo que ello implica: reclutamiento, selección, capacitación, registro en el IMSS, Infonavit, demandas por despido injustificado, entre las principales. Además se fomenta la rotación de personal que impide la generación de prestaciones por antigüedad.

- Otras disposiciones y principios que se ven quebrantados están en el Artículo 3 LFT que establece que el trabajo no es artículo de comercio cuando en realidad muchos de los contratos entre las empresas es “la de suministrar mano de obra”. Las empresas que ofrecen estos servicios suelen tener una organización efímera, no exhiben patrimonio con el que puedan enfrentar el cumplimiento de obligaciones para con los trabajadores. La rotación de personal es frecuente y las rescisiones están al orden del día. Se rompe la continuidad de servicios y no se generan derechos de preferencia, aumento de vacaciones y otras a las que hubiere lugar.
- En cuanto a seguridad social habría que considerar que las empresas suministradoras están obligadas a afiliarse a sus trabajadores y cubrir las cuotas correspondientes, mediante la clasificación de acuerdo con sus actividades según lo marca la Ley del Seguro Social, que fue adicionada con el Artículo 15 A (DOF, 9-07-09) *ex profeso* para regular el aseguramiento de los trabajadores sujetos a contratos diversos dentro de lo que podría llamarse intermediación en forma general.²¹
- La contratación civil y mercantil entre las empresas, es válida en virtud de que en derecho privado se pueden establecer las cláusulas que les convengan a sus intereses siempre que no se violente la licitud y la moralidad. La licitud de estas operaciones se generaliza y por lo tanto, las obligaciones que corresponden a los empleadores propiamente, sin considerar su forma de organización empresarial o de su giro, derivan de la legislación laboral y de seguridad social. Cada una de las normas son obligatorias y en este tenor, en el derecho mexicano propiamente, se presentan situaciones particulares que en mucho coinciden con las condiciones legales de otros países,²² como ahora se refiere:

1) La subcontratación laboral en México se entiende como aquella que se realiza entre dos personas (físicas o jurídicas) por la que una ordena servicios específicos que se cumplen por la otra, la prestadora. Esta empresa prestadora cumple su compromiso con la utilización de sus propios recursos y sus propios medios lo que implica que tiene sus propios trabajadores subordinados para quienes tiene obligaciones que marca la LFT y sus reglamentos y la LSS también con sus reglamentos.

²¹ La reforma a la LSS se intentó por varios meses ante la incongruencia de la contratación y el incumplimiento de las normas de seguridad social. Entre las irregularidades que se practicaban estaba el aseguramiento de los trabajadores –cuando se afiliaban– en grupos de riesgos que no correspondían a sus actividades con el objeto de marcarles las cotizaciones más bajas.

²² Existe una gran similitud con la legislación uruguaya, en la que se puede encontrar las mismas formas de contratación que se practican en México; la diferencia es que Uruguay la ha regulado y en México se ha dejado a la deriva.

2) La intermediación laboral refiere a otra figura en que puede intervenir un despacho o una oficina externa de reclutamiento de personal —recursos humanos como suele denominarse— cuando en realidad se trata de agencias de colocación cuyo funcionamiento es legal y debe otorgar el servicio de manera gratuita para los trabajadores. El funcionamiento de estas agencias ha sido objeto de la adopción del convenio 181 OIT sobre las agencias privada, por cierto no ratificado por México.²³

Estos organismos, a veces llamadas bolsas de trabajo, se regulan en México por el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores (DOF 3 marzo 2006), que igualmente estipula la condición de gratuidad en todos los servicios para los trabajadores, la prohibición de que los empleadores hagan descuentos de los salarios por tales conceptos, la prohibición de acciones antidiscriminatorias, la obligación de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS), y de rendir informes a la misma; de responsabilizarse de la información que recaben de los trabajadores; y otras más.

Cuando se trate de trabajadores migrantes, deben atenderse genéricamente las disposiciones correspondientes en la Ley General de Población y, en términos específicos, lo dispuesto por la Ley de Migración, publicada apenas en mayo de 2011.

Las agencias de colocación pueden ser privadas o públicas. Las agencias u oficinas que son parte de la estructura del Sistema Nacional de Empleo, una función que corresponde a la STYPS, agencias que debieran considerarse como públicas no se consideran así y su regulación aparece en los reglamentos de la secretaría citada.

3) La externalización, desde el personal punto de vista y conforme al derecho mexicano, ofrece condiciones distintas a la subcontratación y a la intermediación. Ante la ausencia de regulación específica, de acuerdo al principio de analogía, deben aplicarse los principios derivados del Artículo 123 constitucional y los de derecho social. Son aplicables los instrumentos internacionales ratificados, de acuerdo con el Artículo 17 LFT.

4) Si bien el término *tercerización* se puede confundir con la clasificación de los sectores de la producción como lo sugiere el maestro uruguayo Juan Raso, hay que considerar que se trata de un término nuevo que convive con el de descentralización, que de hecho resulta otra invención del lenguaje ante la necesidad de identificar actividades o condiciones resultantes de prácticas antes no usadas y no conocidas. El término externalización es la traducción literal del *outsourcing*.

5) La otra forma en que se ha dado a conocer este sistema de contratación laboral es el de *empresas de mano de obra o empresas temporales*. En el primer caso,

²³ En 1991 México denunció el convenio número 33 sobre agencias retribuidas de colocación y ratificó el C. 96 sobre el mismo tema.

como se dice antes, choca con el principio de dignidad humana que el empleo de la mano de obra, el trabajo del hombre, se considere como mercancía. Incluso se hace común el empleo de términos mercantiles y de economía para hablar de mercado de trabajo y de la oferta y de la demanda de la mano de obra, condición aún sujeta a una calificación moral. Igual ocurre con la expresión de recursos humanos,²⁴ a menudo en la misma línea que los recursos materiales. Probablemente es tarde para corregir esta condición lingüística y, al margen de ello, lo que importa es salvar la realidad que se juega con las modalidades de contratación laboral que precarizan las condiciones de vida de los trabajadores.

6) No se puede hablar, de empresas de mano de obra. Tampoco de empresas temporales porque ello puede obedecer más que a su sistema de contratar personal sólo para temporadas, a otro renglón jurídico relacionado con las empresas que se constituyen de manera temporal. La contratación temporal es una antigua modalidad que, al igual que en la mayoría de las legislaciones laborales de otros países, regula la LFT, cuyas disposiciones no son aplicables a la forma de externalización.

La LFT determina que los contratos de trabajo pueden ser por tiempo o para obra determinada, siempre y cuando, se atienda la condición que la misma ley define en el Artículo 37. En éste, puede observarse que la temporalidad es un tratamiento de excepción y que la contratación por tiempo determinado es el común de la duración de las relaciones de trabajo. La LFT incorpora con ello el principio de estabilidad relativa en el empleo, e indica que la relación de trabajo (el contrato) sólo puede terminar bajo las condiciones determinadas o permitidas por la ley. Para ello se establecen regulaciones en el campo de las relaciones individuales y en las colectivas y se regulan dos posiciones, la de la rescisión y la de la terminación.

Las reformas propuestas a la legislación laboral

Han pasado más de 40 años desde que se modificó integralmente la legislación laboral y se promulgó la segunda Ley Federal del Trabajo para reglamentar el

²⁴ Racciatti, Octavio expresa “suministro de mano de obra” —como las muy actuales *mercado de trabajo, recursos humanos, capital humano, rentas de trabajo*— “es una desafortunada locución que supone una visión del trabajo como mercancía, objeto de operaciones comerciales”, siendo preferibles expresiones como “empresa de trabajo temporal” o la de “agencias de empleo privadas” (recogida por el Convenio N° 181) o “empresa de servicios eventuales” (indicada en la LCT argentina)⁴¹; *Tercerización: exteriorización del empleo y descentralización productiva*. Montevideo, t.XL, número 185, enero-marzo 1997, p.162 y ss. Citado por Castelló, Alejandro: La subcontratación y las relaciones de trabajo... cit. en Uruguay, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, número 9, julio-diciembre, 2009, pp. 53-87.

apartado "A" del Artículo 123 constitucional, y la lucha entre los factores de la producción no alcanzó el consenso necesario que propicie la tan anhelada y necesaria reforma laboral para adecuarla a las modalidades.

En los últimos años, en México, el tema de la reforma laboral ha sido abordado en muchas ocasiones, y mucho ha sido el ruido generado con diversas iniciativas que no han llegado a consolidarse.

En el año 2009, el tema de la reforma laboral pareció tomar nuevamente la fuerza necesaria para concretarse. La llamada "Reforma Lozano" presentada por el grupo parlamentario del Partido Acción Nacional (PAN) el 18 de marzo de 2010, fue ampliamente criticada por el foro que la consideró como una iniciativa de "encargo patronal".

Esta propuesta de reforma ha sido el justificante para que el actual titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social impulsara un discurso por demás insistente en reformar la legislación laboral en aras de una mayor "competitividad", "productividad" y "generación de empleos"; sin que hasta el momento el "público", incluidos los académicos, nos encontremos convencidos de tal discurso, entre otras razones, por considerarlo un proyecto de reforma que no obstante de impulsar la contratación individual, no contempló la gran pluralidad de nuevas formas de contratos que han ido surgiendo a nivel mundial, aplicados en México en ocasiones bajo simulación y, en otras, con franca violación a la ley laboral, lo que ha sido un factor para precarizar las relaciones de trabajo.

En ese sentido, las propuestas para modificar la lft, aparentemente ya predictaminadas por la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, contemplaron "...que las empresas subcontratistas deberán registrarse..." entendidas éstas como las empresas de mano de obra, sin definir claramente la diferencia entre unas y otras. Se refirió igualmente al establecimiento de sanciones severas, incluso penales, para aquellas empresas que evadieran los derechos de los trabajadores. En lo sucesivo una empresa que realizó actos encaminados a evadir la aplicación de los derechos laborales cometerá fraude laboral, delito tipificado en el código penal federal.

Al respecto, Carlos de Buen ha comentado en distintas reuniones de estudio que el código penal no tipificó dicho delito, sino que fue el Artículo 387 fracción XVII el que estableció las mismas penas que el fraude genérico para quien pagara al trabajador cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden o le hiciera otorgar recibos o comprobantes... pero no para quien simulara relaciones laborales inexistentes.²⁵

²⁵ 23 agosto 2011. Comentario vía correo electrónico. Sesiones de la Comisión de Estudio y Práctica Profesional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Barra Mexicana de Abogados (BMA). Colegio de Abogados.

La propuesta incluyó un agregado al Artículo 15 en los siguientes términos:

“Artículo 15 Bis. Trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado por un trabajador para un patrón, denominado subcontratista, cuando éste en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta o riesgo y con trabajadores bajo su dirección, para una tercera persona denominada beneficiario, ya sea en el mismo lugar donde físicamente tiene sus actividades el beneficiario o en lugar distinto.

El trabajo en régimen de subcontratación deberá formalizarse por escrito en donde se señale expresamente la manera en que se garantizarán los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores involucrados.

Se presumirá que es doloso el trabajo en régimen de subcontratación cuando se utilice con el fin de simular salarios y prestaciones menores o cuando las empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores. En este supuesto, se estará a lo dispuesto por los Artículos 992 y siguientes de esta Ley.

Estamos de acuerdo con Carlos de Buen en que la definición fue defectuosa y que cualquier contrato pudo entonces catalogarse como subcontrato, a lo que agregamos que la condición legal expuesta en tales términos no protegió los derechos de los trabajadores. Por otra parte, la subcontratación no necesariamente ha buscado simular prestaciones, sino que la intención va más allá, al ocultar relaciones laborales y las prestaciones que las mismas generaron conforme a derecho.

Una reforma laboral “integral” no deberá subsumirse únicamente a la LFT, pues ésta requerirá la reforma y adecuación de las leyes en materia de seguridad social, de las disposiciones fiscales en materia de trabajo, de normas sobre inversiones que fomenten la generación de empleo, de los códigos civiles que han servido para encubrir relaciones laborales, y en general, de las disposiciones que regularán la prestación del trabajo en sus diferentes ámbitos (mejoramiento de guarderías, conciliación de responsabilidades familiares y laborales, reforzamiento de capacitación). Sólo así podremos tener la reforma laboral que México necesita para la debida protección de los trabajadores. Las reformas constitucionales del 10 de junio de 2011, sobre la prevalencia de los derechos humanos, entre ellos los derechos humanos laborales, han sido de gran relevancia. La subcontratación puede ser una forma de discriminación laboral al no respetar el derecho de igualdad entre los trabajadores que laboran para una misma empresa o para el servicio de un mismo patrón.

Referencias

- Bensusán, Graciela, (2008), “La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?”, en Bouzas Ortiz, Alfonso, *Propuestas para una reforma laboral democrática*, México Grupo Parlamentario del PRD, UNAM, México, pp. 129-159.
- Buen Lozano, Néstor de, “El futuro del derecho del trabajo” (2001), en Soberanes Fernández, José Luis (Comp.), *Tendencias actuales del derecho*, 2ª ed., México, UNAM, pp. 87-93.
- Castelló, Alejandro, La subcontratación y las relaciones de trabajo en Uruguay, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm 9, julio-diciembre, 2009, pp. 53-87.
- Dávalos Morales, José, “La corte y el outsourcing”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 9, julio-diciembre, México, IJ-UNAM, 2009, pp. 177-179.
- Echaiz Moreno, Daniel, “El contrato de outsourcing”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, nueva serie, año XLI, núm. 122, mayo-agosto de 2008, pp. 763-793.
- Ermida Uriarte, Oscar y Natalia (2009), Colotuzzo, *Descentralización, tercerización, subcontratación*, Lima Oficina Internacional del Trabajo, Proyecto FSAL.
- Fundación Friedrich Ebert, *Memorias del Seminario: Relaciones triangulares del trabajo (subcontratación y/o tercerización) ¿fin de la estabilidad laboral?*, Fundación Friedrich Ebert, Representación en México, Cámara de Diputados, México, 2005.
- Garza Toledo, Enrique de la y Neffa, Julio César, (Comps.), *Trabajo y modelos productivos en América Latina. Argentina, Brasil, Colombia, México y Venezuela luego de la crisis del modelo de desarrollo neoliberal*, Clacso Buenos Aires, 2010.
- Javillier, Jean-Claude, *Droit du travail*, 6a ed., LGDJ, París, Francia, 1998.
- Lañas Junco, Sergio y Bouzas Ortiz, Alfonso, “El trabajo desde el punto de vista de la organización”, en Bouzas Ortiz, Alfonso (Coord.), *Perspectivas del trabajo en México*, UNAM, México, 2010, pp. 231-269.
- Menéndez Calvo, Remedios, “La descentralización productiva como modelo emergente de flexiseguridad”, *Relaciones laborales*, núm. 15-16, Año XXIII, España, agosto, 2007, pp. 135-142.
- Oficina Internacional del Trabajo, *El ámbito de la relación de trabajo*, OIT, Ginebra, Suiza, 2003.
- Raso Delgue, Juan (2003), *La contratación atípica del trabajo*, Montevideo, Amalio M. Fernández.
- Reynoso Castillo, Carlos (2006), *Derecho del trabajo, panorama y tendencias*, México, Miguel Ángel Porrúa.

- _____, “Situación de trabajo y protección de los trabajadores. Estudio del caso de México”, disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/wpnr/mexico.pdf> (fecha de consulta: 20 de abril de 2011).
- Servais, Jean-Michel, “La externalización de la relación de trabajo en los países europeos”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 10, enero-junio de 2010, pp. 263-324.
- Suptiot, Alain (Coord.), *Au-delà de l'emploi: Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Informe para la Comisión Europea, Flammarion, París, 1999.
- Ugarte, José Luis, “Relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores en la nueva ley chilena”, en *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, núm. 30, Brasil, 2007, pp. 121-137.

Patricia Kurczyn Villalobos, Doctora en Derecho, Investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México, Presidente de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Correo electrónico: Kurczyn@servidor.unam.mx. Oscar Zavala Gamboa, Licenciado en Derecho, Asistente de investigación, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México. Correo electrónico: oscar_zavala@comunidad.unam.mx

TRABAJADORES SUBCONTRATADOS EN LA MINERÍA DEL COBRE EN CHILE¹

Sandra Leiva

Resumen

Las huelgas que han protagonizado en los últimos años los trabajadores subcontratados de la gran minería en Chile revelaron que la ley de subcontratación no ha cumplido el objetivo de disminuir el conflicto entre trabajadores subcontratados, empresas subcontratistas y grandes empresas mineras. Los trabajadores subcontratados se han reconocido como trabajadores de segunda categoría, porque presentan diferencias sustanciales en derechos laborales y sociales, así como enormes diferencias de remuneraciones, con relación a sus pares contratados.

Summary

The strikes have been staged in recent years by subcontracted workers of the large-scale mining in Chile showed that the subcontracting law had not met the goal of reducing conflict between subcontracted workers, subcontractors and large mining companies. Subcontracted workers are recognized as second-class workers, as have substantial differences in terms of labor and social rights as well as huge differences in wages, relative to their employed counterparts.

¹ Este trabajo constituye una versión ampliada de la ponencia presentada al VI Congreso Chileno de Sociología y a la vez Encuentro Pre-Alas Chile 2011, del 13 al 15 de abril de 2011 en Valparaíso, Chile.

Trabajo, Año 5, No. 9, enero-julio de 2012, tercera época

Résumé

Les grèves qu'ont jouées dans dernières années les travailleurs sous-traités du grand travail des mines au Chili révèlent que la loi de sous-traitance n'a pas accompli l'objectif de diminuer le conflit entre des travailleurs sous-traités, des entreprises des sous-traitants et des grandes entreprises minières. Les travailleurs sous-traités se reconnaissent comme travailleurs de la deuxième catégorie, dans tant ils ont des différences substantielles en ce qui concerne des droits du travail sociaux, ainsi que d'énormes différences de rémunérations, dans une relation à ses paires commercées.

Introducción

Las huelgas que han protagonizado en los últimos años los trabajadores subcontratados de la gran minería en Chile revelaron que la ley de subcontratación no ha cumplido el objetivo de disminuir el conflicto entre trabajadores subcontratados, empresas subcontratistas y grandes empresas mineras. Las huelgas han tenido motivaciones no solamente económicas, sino también de carácter social. Desde el punto de vista de los trabajadores subcontratados, se apreciaron múltiples descontentos. En este artículo se expusieron y analizaron los principales problemas que han afectado a los trabajadores subcontratados en la minería del cobre en Chile. En este estudio se postuló que fue posible distinguir entre trabajadores de primera y de segunda categoría. Los trabajadores de planta gozarían de todos los derechos de una relación laboral, tendrían beneficios sociales, y además una remuneración superior. Los trabajadores subcontratados, por el contrario, gozarían de pocos beneficios laborales y sociales, y sus remuneraciones serían marcadamente inferiores.

Resultó relevante analizar este problema de trabajadores de primera y de segunda categoría en los trabajadores subcontratados por varias razones. La primera de ellas fue que tales diferencias en derechos, en remuneraciones y en beneficios obtenidos era a todas luces injusta, sobre todo en las ocasiones en que los trabajadores subcontratados realizaron la misma labor que sus pares contratados. En segundo lugar, debe tenerse en cuenta que la minería ha sido el principal producto de exportación de Chile, obteniendo gran parte de su Producto Interno Bruto (PIB) de este metal, lo que hizo que los trabajadores del cobre en Chile recibieran tradicionalmente remuneraciones por sobre el resto de trabajadores de otros rubros. Y por último, la bonanza económica experimentada por el cobre en la última década ha implicado un enorme aumento de ganancias para las empresas extractores de cobre y para el país.

A continuación se presentará un breve apartado de la subcontratación en el marco de la flexibilidad del mercado laboral para contextualizar el

fenómeno en la economía. En seguida se revisará la legislación laboral de subcontratación en Chile. Luego se analizarán datos de la evolución de la subcontratación específicamente en la minería en el país. Posteriormente se expondrán y analizarán los principales problemas que afectan a los trabajadores subcontratados de la minería en Chile, que dieron origen a una división de los trabajadores en una categoría superior y una inferior. Por último se presentaran las conclusiones del estudio.

Subcontratación y flexibilidad laboral

El fenómeno de la subcontratación debió entenderse en el marco de las medidas flexibilizadoras que se implementaron en América Latina así como en los países industrializados. En América Latina jugó un papel preponderante al implementar las medidas flexibilizadoras, las transformaciones económicas que se llevaron a cabo en la región producto del neoliberalismo. En la década de los ochenta, América Latina se vio imposibilitada de cancelar la deuda externa, lo que ocasionó presiones de organismos internacionales para implementar una serie de reformas económicas que dieron por resultado un cambio de paradigma económico (Leiva, 2009). Los países latinoamericanos, que hasta ese momento habían seguido un modelo de desarrollo hacia adentro, bajo la modalidad de la industrialización por sustitución de importaciones, impulsado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), se vieron forzados a cambiar su modelo de desarrollo, implementándose paulatinamente el neoliberalismo económico en los diversos países de ésta región (Leiva, 2009). En América Latina las medidas neoliberales comenzaron en los años setenta con las dictaduras del Cono Sur, continuaron aplicándose por los gobiernos civiles de los años ochenta, extendiéndose y consolidándose en los años noventa en toda la región (De la Garza, 2000). Varias medidas tendientes a lograr un ajuste estructural y una reestructuración productiva se llevaron a cabo,² dentro de éstas se contempló la flexibilidad del mercado laboral. La flexibilización del mercado laboral se entendida como “la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción” (De la Garza 2000: 162). Las principales modalidades que adoptó la flexibilidad laboral en América Latina fueron la modificación en las leyes laborales, los cambios en la contratación colectiva y el debilitamiento de los sindicatos. (De la Garza 2000: 176). La subcontratación apareció como una de las formas en que se materializó la flexibilidad laboral. Uno de los objetivos

² Un análisis de las medidas flexibilizadoras implementadas en América Latina se encuentra en De la Garza (2000).

de la subcontratación fue, por tanto, la reducción de los costos asociados a la mano de obra. Debieron tenerse presentes también otros objetivos que se ajustaron a la racionalidad empresarial, como los requerimientos técnicos y competitivos de las empresas y un mayor control sobre la fuerza de trabajo (Iranzo y Leite, 2006).³

En Chile las reformas laborales empezaron a ser implementadas en los setenta, luego del golpe de estado militar. En 1979, se impulsó el plan laboral y se dictaron varias leyes que tendieron a flexibilizar en gran medida el mercado laboral. De esta forma, las relaciones laborales individuales y las colectivas se vieron fuertemente mermadas, favoreciendo al empresariado y deteriorándose gravemente las condiciones laborales de los trabajadores. Con ello aparecieron nuevas modalidades de empleo, y aumentaron algunas otras que antes eran minoría. Una de estas modalidades fue la subcontratación.

Legislación de la subcontratación en Chile

La primera mención de la subcontratación apareció en las leyes sociales del año 1924 y luego en el Código del Trabajo de 1931, aunque se hizo una referencia solamente de manera tangencial, referida a la responsabilidad subsidiaria. Pasarían más de tres décadas hasta que hubo una nueva formulación jurídica sobre los contratistas. En efecto, la ley 16.757 publicada en 1968, limitó las labores de las empresas contratistas, cuando estableció que las tareas inherentes a la producción principal o permanentes, así como las tareas de reparación o mantención habitual de equipos, no debían ser realizadas por empresas contratistas (Núñez, 2009; Echeverría, 2010). Durante el gobierno militar, enmarcado en el “proceso de modernización” se dictó el Plan Laboral de 1979, que consistió en una serie de normativas destinadas a de-regular el mercado laboral y flexibilizar las relaciones laborales. Una de ellas fue el D.L. 2959, que derogó la ley recién mencionada, dejando el camino libre a las empresas para subcontratar incluso tareas del giro de la empresa (Echeverría, 2010). Con la llegada al país de empresas de servicios temporarios, como Manpower, Ecco y Part-Time en la década de los ochenta, la subcontratación se generalizó aún más. De igual forma, en los años ochenta y noventa varias trasnacionales aumentaron todavía más la figura de la subcontratación (Silva, 2007; Leiva, 2009). Cabe tener presente que este aumento se refirió a la subcontratación de bienes o servicios y a la subcontratación del trabajo, pero al no existir una regulación, estas dos figuras de subcontratación tendieron a confundirse.

³ Un análisis del peso que se le dio a uno u otro factor puede encontrarse en Iranzo y Leite (2006).

La ley de subcontratación, aprobada en el año 2006, y que empezó a regir en enero de 2007, reconoció dos figuras distintas: por una parte la subcontratación laboral propiamente como tal y, por otra, el suministro de trabajadores (Ugarte; 2006; Caamaño, 2007). En la figura de la subcontratación y en la figura del suministro de trabajadores se distinguieron tres actores claves: la empresa mandante o bien la empresa usuaria, la empresa contratista o bien la empresa suministradora y los trabajadores. Ambas figuras se distinguen por las relaciones —laborales o comerciales— y por las implicancias jurídicas que se derivaron para las empresas y para los trabajadores, de éstas relaciones.

La subcontratación laboral, o su expresión más exacta, subcontratación del bien o servicio, se refirió a la situación en que una empresa mandante o principal le encargó a otra, la empresa contratista, la producción de bienes o la prestación de servicios. La empresa contratista desarrolló la labor de forma autónoma, llevándola a cabo por su cuenta y con sus propios recursos monetarios, materiales y humanos. En este caso se estableció una relación laboral entre la empresa contratista y los trabajadores que tenía a su cargo, mientras que entre la empresa mandante y la empresa contratista se estableció una relación comercial de prestación de servicios. Habría que hacer notar que los trabajadores y la empresa mandante no establecieron una relación laboral, sino que, los trabajadores desarrollaron sus tareas para la empresa contratista (Leiva, 2009). Por su parte, la figura de suministro de personal correspondió a una empresa usuaria y una empresa que prestó sus trabajadores, llamada empresa suministradora. En este caso, a diferencia del anterior, los trabajadores establecieron una relación laboral con la empresa usuaria, puesto que recibieron instrucciones directamente de ésta, y laboraron bajo su dependencia. A pesar de que el trabajador logro un vínculo laboral con la empresa usuaria, fue la empresa suministradora quien le pagó su salario, lo que llevó a afirmar que la figura del empleador apareció en esta figura disociada (Leiva, 2009).

La subcontratación en la minería en Chile

En el país se han llevado a cabo varios estudios de subcontratación.⁴ Ha habido además estudios referidos a la subcontratación en determinados sectores. Se han realizado investigaciones de subcontratación en la industria del vestuario (Díaz y Yáñez, 1998; Reinecke, 1997), en la agricultura (Caro y de la Cruz, 2005; Valdés, 2001), en la industria del salmón (Álvarez, 2009), en la industria

⁴ Echeverría (2010), Vergara (1999), Echeverría, Ugarte, Uribe-Echeverría y Solís (2001), Echeverría (2006), Henríquez y Riquelme (2006), Velásquez (1993), Echeverría y Uribe-Echeverría (1998), Agacino, González y Rojas (1998).

forestal (Ruminot, 2009; Contreras y Torres, 2009), en el calzado (Agacino, De Laire y Echeverría 1993), en el sector servicios (Yáñez y Medel, 2000). Entre los estudios de subcontratación en la minería llevados a cabo recientemente en el país, la mayoría de éstos desde un punto de vista sociológico, se contaron los de Baltera y Dussert (2010), Aguilera (2010), Leiva (2009), Aravena (2009), Núñez (2009), Villalobos (2009), Abarzúa (2008), Aguilera y Villalobos (2008), Lara (2008), Daroch (2007) y Silva (2007). Desde la economía, la subcontratación en el sector de la minería también ha sido objeto de estudio en el país, como en los trabajos de Pérez y Villalobos (2009) y de Lufin y colaboradores (2008).

Existen dificultades para estudiar la subcontratación a nivel nacional pues en general no ha existido una normativa que indique a las empresas de subcontratación de bienes o servicios ni a las empresas de subcontratación del trabajo que deberían registrarse en alguna institución, a diferencia de lo que ocurre en otros países. Sólo hace cuatro años la nueva ley de subcontratación prescribió a las empresas de subcontratación de trabajo —llamadas por la ley empresas de suministro de trabajadores— que debían inscribirse en un registro público a cargo de la Dirección del Trabajo. La excepción a esta carencia de registro fue el rubro minero, pues el Servicio Nacional de Geología y Minería (Sernageomin), contaba ya con una normativa que disponía el registro de las empresas contratistas (Leiva, 2009). Por otra parte, los instrumentos de carácter nacional en su mayoría no daban cuenta de los trabajadores subcontratados. En efecto, solamente en la Nueva Encuesta de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas, así como en la última versión de la Encuesta Casen 2009, se formuló una pregunta para registrar a los trabajadores subcontratados en ambas modalidades. Estas encuestas han resultado insuficientes para registrar aspectos relevantes sobre la materia. El instrumento que ha entregado información más adecuada para medir la subcontratación, aunque con ciertas limitaciones, fue la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (Encla), que fue implementada precisamente para medir las situaciones de falta de protección laboral y condiciones de empleo que no registraban las encuestas nacionales. Aun cuando la Encla presentó algunas dificultades (Leiva, 2009; Silva, 2007), ha sido el instrumento en Chile que hoy en día proporcionó las estadísticas más confiables sobre los trabajos en régimen de subcontratación. Una de estas dificultades se refirió a su carácter regional, ya que no incluyó a todas las regiones del país. Solamente la última Encla (Dirección del Trabajo, 2009), que entregó datos del año 2008, fue aplicada en todo el territorio nacional.

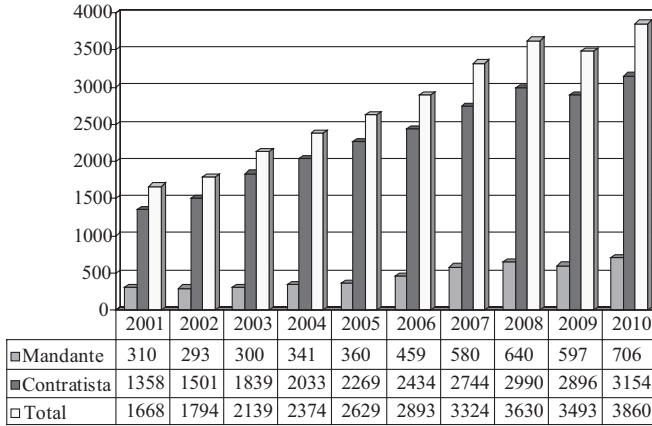
La minería fue una de las ramas de actividad económica que más utiliza la figura de la subcontratación (Leiva, 2009; Dirección del Trabajo, 2007; Echeverría, 2006). En razón de que Sernageomin dispuso que las empresas mineras llevaran un registro de las empresas contratistas, esta institución

contó estadísticas sobre las empresas mandantes, las empresas contratistas, el personal propio de las empresas mandantes y los trabajadores subcontratados (Echeverría, 2006; Leiva, 2009). Aquí se entregaron antecedentes estadísticos de las empresas mineras mandantes y contratistas y su evolución en el tiempo, así como datos de la cantidad de trabajadores que se desempeñaron en una y otra empresa, analizando también su tendencia. En primer lugar, debió notarse un considerable aumento en el sector de la minería. Este aumento se reflejó en la cantidad de empresas mineras que existen y en la cantidad de trabajadores empleados en este rubro. En el sector minero se distinguieron empresas mandantes y empresas contratistas, esta distinción fue crucial en esta investigación. Las empresas mandantes le encargaron a las empresas contratistas la ejecución del trabajo, el que debió realizar bajo su propia cuenta y riesgo. La empresa contratista aportó sus propios trabajadores para este fin. De esta forma, había trabajadores que estaban contratados por las empresas mandantes y trabajadores contratados por las empresas contratistas.

A continuación se analizará la evolución tanto de las empresas mineras como de los trabajadores en la minería, considerando para ambos casos las empresas mandantes y las contratistas. Se utilizaron para ello los datos proporcionados por Sernageomin, pues, como ya se indicó, ha sido el único rubro que desde hace ya varias décadas prescribió a las empresas llevar un registro de las empresas contratistas que les prestaron servicios.

Al analizar los datos de las empresas mineras desde 2001 hasta 2010, se observó con notoriedad un alza constante en el total de las empresas. Además, se trató de un aumento no sólo constante, sino considerable, puesto que en diez años las empresas mineras aumentaron en 231%, se han más que duplicado. En efecto, el número de empresas mineras era de mil 668 en 2001, y en el año 2010 llegó a tres mil 868. Al observar la evolución de las empresas mandantes y contratistas en estos últimos diez años, se apreció que las empresas contratistas representaron más de 80% del total. En términos porcentuales, las empresas contratistas representaban en 2001 81.4% del total de empresas mineras. Diez años después la proporción se mantuvo, representando en 2010 el 81.7% del total.

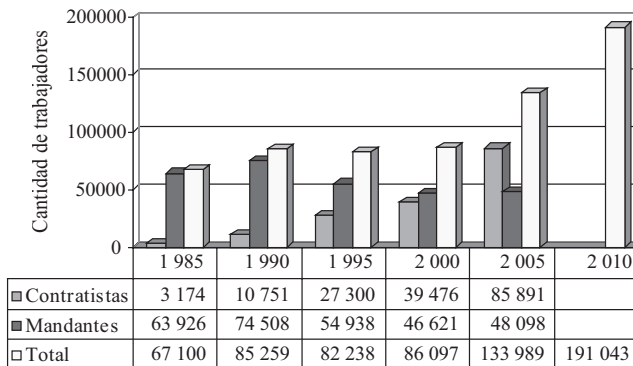
Gráfico 1. Empresas mandantes y contratistas en la minería en Chile en el periodo 2001 a 2010



Fuente: Elaboración propia, con base datos de Sernageomin, 2010.

La cantidad de trabajadores ocupados en la minería ha crecido ostensiblemente. Mientras en el año 1985 existían 67 mil 100 trabajadores empleados en este rubro, en el año 2010 llegó a 191 mil 043 trabajadores (gráfico 2). En 25 años casi se triplicó el número de trabajadores empleados en el sector minero.

Gráfico 2. Número de trabajadores de empresas mandantes y contratistas en la minería desde 1985 a 2010

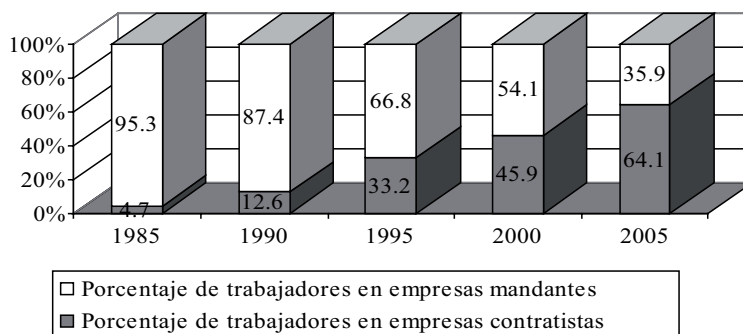


Fuente: Elaboración propia, con base datos de Sernageomin, 2010.

La cantidad de trabajadores en las empresas contratistas y en las empresas mandantes fue, del mismo modo que la cantidad de las empresas contratistas y mandantes, sorprendente. En el año 1985 existía un bajo porcentaje (4.7%)

de trabajadores empleados en empresas contratistas (ver gráfico número 3), en el año 2005 este porcentaje creció en más de 13 veces, llegando a haber 64.1% de trabajadores ocupados en empresas contratistas (Leiva, 2009). Mientras que los trabajadores mineros que se emplearon en empresas contratistas aumentaron drásticamente, los trabajadores de la minería ocupados en empresas mandantes disminuyeron igualmente de un modo drástico su participación porcentual.

Gráfico 3. Número de trabajadores de empresas mandantes y contratistas en la minería en Chile en porcentajes durante el periodo 1985 a 2005

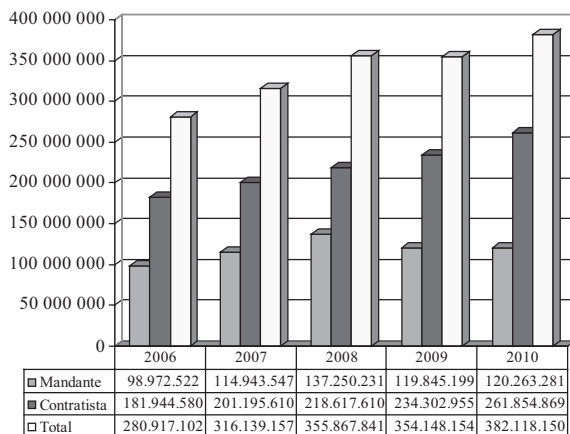


Fuente: Leiva, 2009.

Aunque no se contó con datos desagregados de trabajadores en empresas mandantes y contratistas para el año 2010, otros datos disponibles permitieron deducir que la proporción entre trabajadores subcontratados y trabajadores en empresas mandantes ha seguido aumentando. En efecto, datos del trabajo horas/persona en las empresas mineras desagregados por trabajadores en uno y otro tipo de empresas, mostraron claramente que las horas/persona realizadas por trabajadores empleados en empresas contratistas han aumentado drásticamente (gráfico 4).

En general pudo afirmarse que para los años 2005 a 2010, en la minería la cantidad de horas/persona de trabajadores contratistas representaron los dos tercios del total, constituyendo las horas/persona de trabajadores en empresas mandantes sólo el tercio restante. Interpretando los mismos datos de otra manera, pudo afirmarse también que en el año 2005 la cantidad de horas/persona en empresas contratistas constituía un poco menos del doble de las horas/persona en empresas mandantes, lo que ha evolucionado al año 2010 al punto de que las horas/persona en empresas contratistas representó más del doble que las horas/persona en empresas mandantes.

Gráfico 4. Horas/Persona en las empresas mandantes y contratistas en la minería en Chile para el periodo 2006 a 2010



Fuente: Sernageomin, 2011.

Discriminaciones que enfrentan los trabajadores subcontratados en la minería

Los trabajadores subcontratados en la minería han enfrentado una serie de problemas relacionados directamente con los bajos beneficios y diferentes derechos que tienen los trabajadores subcontratados con relación a los trabajadores empleados en empresas mandantes. En este apartado se enuncian una serie de conflictos que harán ver las grandes diferencias entre trabajadores subcontratados y los trabajadores de planta, que evidenciaron claramente una discriminación entre estos dos tipos de trabajadores. Tal discriminación permitió hablar de trabajadores de primera y de segunda categoría (Villalobos, 2009). Los trabajadores subcontratados por las empresas mineras contratistas, al recibir beneficios marcadamente minoritarios en comparación con los trabajadores de las empresas mandantes, constituirían una especie de trabajadores de segunda categoría. A continuación se exponen los principales problemas de discriminación que han enfrentado los trabajadores subcontratados en la minería con relación a sus pares de planta:

- En primer lugar están las diferencias en cuanto a derechos laborales que existen entre los trabajadores subcontratados y sus pares contratados. Los derechos laborales están garantizados por el código del trabajo y los trabajadores de planta o a contrata que poseen un contrato de trabajo gozan de ellos. Estos derechos se refieren a vacaciones, indemnización por años de servicio, o ciertos beneficios sociales que

la empresa les otorga. Los trabajadores de planta tienen derechos laborales para con la empresa mandante, mientras que los trabajadores subcontratados tienen esos derechos ante la empresa contratista, que normalmente no entrega tantos beneficios como la primera.

- En segundo lugar, existe una diferencia de derechos sociales. Los derechos sociales corresponden a previsión en salud, en vejez, en invalidez, y normalmente están asociados a un contrato de trabajo. Precisamente la ley de subcontratación regula estos derechos sociales, garantizando su cumplimiento y precisar la responsabilidad solidaria y subsidiaria (Camaña, 2007; Ugarte, 2006). De todos modos, aun cuando existe esta regulación, su cumplimiento puede presentar problemas, pues los procedimientos que poseen los trabajadores contratistas para reclamar esos derechos son bastante engorrosos comparados con los procedimientos que debería seguir un trabajador con contrato de trabajo fuera de una relación triangular, en caso de no pago de obligaciones previsionales.
- En tercer lugar, otra área problemática que vivencian los trabajadores subcontratados se refiere a las diferencias en las remuneraciones. Existe una gran diferencia entre las remuneraciones que perciben los trabajadores contratados por la empresa mandante y los trabajadores contratados por las empresas contratistas, a pesar de que ambos realizan el mismo tipo de trabajo. Esta situación es catalogada por los subcontratistas como injusta. Esta diferencia se observa tanto en la remuneración mensual de los trabajadores, como en los bonos que los trabajadores de planta reciben por concepto de ganancias de la empresa en períodos de bonanza. Para lograr una compensación remuneratoria, en ocasiones los trabajadores subcontratados deciden negociar no con la empresa de la que dependen directamente, la empresa contratista, sino con la empresa mandante, pues es ésta quien se lleva las mayores ganancias y la que está en condiciones financieras de otorgarles un bono de remuneración que les satisfaga de acuerdo a sus percepciones de justicia.
- En cuarto lugar está la ilegalidad de las huelgas de los trabajadores subcontratistas. Las huelgas del caso paradigmático, vale decir, de CODELCO, fueron ilegales. Es necesario destacar que de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente no proceden las huelgas de los trabajadores subcontratados ante la empresa mandante. Las huelgas están reglamentadas en situaciones laborales y, al no existir una relación laboral entre los trabajadores subcontratistas y la empresa mandante, no poseen derecho a huelga. Así lo establece el código del trabajo en su artículo 305 número 1 “Los trabajadores (...) que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada” no pueden negociar colectivamente. Aun cuando las huelgas en materia de subcontratación son ilegales, en la

opinión pública existen voces de que el gobierno debe tomar cartas en el asunto y regular este tipo de relaciones laborales con el fin de evitar estos conflictos (Daroch, 2007; Leiva, 2009).

- En quinto lugar, otro aspecto que debe ser considerado es la relación con la bonanza económica de las empresas en que participan los trabajadores subcontratados. Los trabajadores notan las abundantes ganancias económicas, y ellos quieren ser parte también de esta bonanza (Daroch, 2007). Felipe Morandé afirma que “esos problemas no surgen de la nada, sino que son fruto de la sensación de riqueza que existe en el país y de la que gran parte de la ciudadanía se siente al margen.” En el caso de CODELCO hay que agregar el alto precio del cobre (Daroch, 2007), factor que debería tenerse presente a la hora de analizar las demandas de los trabajadores del cobre. Y a pesar de que los trabajadores contratados bajo un régimen de subcontratación no tienen derecho a una negociación colectiva, ello no les impide sentir legitimidad para clamar por mejoras salariales, especialmente cuando la empresa para la que trabajan experimenta enormes ganancias económicas.

Las discriminaciones entre trabajadores subcontratados y de planta condujeron a tensiones entre las organizaciones mineras tradicionales y las nuevas. Una de estas tensiones estaba dada entre los trabajadores de planta y los subcontratistas. Para los subcontratistas, los trabajadores de planta representarían una suerte de “aristocracia obrera”, en tanto que los trabajadores de planta ven a los subcontratistas como trabajadores oportunistas y amenazantes (Villalobos, 2009; Aguilera y Villalobos, 2008). Las discriminaciones en cuanto a derechos y a remuneraciones, crearon una distancia social entre los trabajadores de planta y los trabajadores subcontratados y también entre sus organizaciones sindicales (Leiva, 2009; Abarzúa, 2008; Villalobos, 2009; Aguilera, 2010). Una segunda tensión se ha dado entre las organizaciones de los trabajadores subcontratistas y las estructuras sindicales superiores (Villalobos, 2009; Aguilera, 2010), tensiones que muchas veces tienen que ver con los nuevos tipos de liderazgo de los movimientos de los subcontratistas. En un contexto de los últimos años de un movimiento sindical desestructurado, sin un liderazgo potente, ni con suficiente legitimación, han surgido liderazgos nuevos, que cuestionan las estrategias de las dirigencias sindicales tradicionales (Baltera y Dussert, 2010).

Hacia una (por ahora utópica) solución

Existen antecedentes y estudios que han puesto en duda que las empresas contratistas sean en realidad, de acuerdo a la ley vigente, empresas contra-

tistas (Echeverría, 2010, 2006; Rojas, 2010; Leiva, 2009; Ugarte, 2008). En efecto, Rojas (2010) planteó que varias empresas contratistas encubrían al verdadero empleador, realizando una cesión ilegal de trabajadores. En Chile existiría una posible masificación de la cesión ilegal de trabajadores, lo que se sustentó en dos antecedentes: en primer término, los datos empíricos plantearon particularidades de la subcontratación que hicieron presumir la cesión ilegal. En segundo lugar, la Dirección del Trabajo ha verificado un gran número de casos de esta forma ilegal de externalización (Rojas, 2010). Si se lograra determinar, por tanto, que las empresas contratistas no cumplieron los requisitos para constituirse como tales, sino que en realidad fueron empresas suministradoras de trabajadores, se pondría fin a estos problemas de discriminación.

Para comprender la diferencia entre una y otra figura téngase presente lo expuesto en el apartado sobre legislación de la subcontratación en Chile con relación a los elementos que configuraron tanto la subcontratación laboral como el suministro de trabajadores. Recordemos que en el caso de la subcontratación laboral lo que se subcontrató es un bien o un servicio. La ley denominó en esta figura a las empresas que participaron en esta relación triangular como empresa mandante (recibieron el bien o servicio prestado) y empresa contratista (prestó el bien o servicio). En el caso del suministro de trabajadores, lo que se subcontrató fue el trabajo mismo, por lo que los investigadores la llaman subcontratación del trabajo (Echeverría, 2006). La nomenclatura que estableció la ley en esta relación triangular fue de empresa usuaria (recibió el trabajo) y empresa suministradora (prestó el trabajo).

Para determinar si una empresa era contratista o suministradora debía examinarse si existía o no un vínculo laboral entre la empresa donde se ejecutaron los servicios y los trabajadores. Si no existía un vínculo laboral, entonces se trataba de la figura de la subcontratación de bienes o servicios. Por el contrario, si existía un vínculo laboral, estábamos en presencia de la figura de suministro de trabajadores o su expresión sinónima subcontratación del trabajo. Debí calificarse entonces eses vínculo jurídico para determinar si se trató de subcontratación laboral o de suministro de trabajadores, con independencia de la denominación que las empresas se dieron a sí mismas.

En el caso de que una empresa se declaró contratista, y al examinar el vínculo laboral se descubrió que en realidad era una empresa suministradora, estaba en realidad simulando ser empleador. Al ceder los trabajadores a otra empresa, se configuró la cesión ilegal de trabajadores. La subcontratación laboral, que ha sido un negocio jurídico lícito cuando se contrató una obra o servicio, pudo encubrir un suministro de mano de obra, dejando de este modo de ser legal (Rojas, 2010).

Lo que permitió determinar el tipo de vínculo jurídico fue el concepto de subordinación o dependencia. Si existía subordinación o dependencia entre

el trabajador y la empresa que recibió los servicios prestados, se trató de una relación laboral. Si no se dio tal subordinación, entonces no hubo relación laboral. La calificación del vínculo jurídico debió hacerse entonces entre los trabajadores y la empresa que recibió los servicios, sea esta última una empresa mandante o una empresa usuaria.

Si como resultado de la determinación del vínculo jurídico se estableció una relación laboral entre los trabajadores y la empresa mandante, la empresa mandante debería, de acuerdo con la ley, internalizar a esos trabajadores supuestamente subcontratados. Si se avanzara en este sentido, sería probable que muchas de las empresas contratistas deberían ser redefinidas como empresas suministradoras. Tendría el efecto de que sólo podrían trabajar como máximo seis meses de manera externalizada y, luego de acuerdo con la nueva ley, los trabajadores deberían ser internalizados por la empresa mandante. Con esto se solucionaría la situación de trabajadores de “primera” y de “segunda” categoría, y dejarían de existir las marcadas discriminaciones en cuanto a derechos, beneficios y remuneraciones.

Sin embargo, esta determinación del vínculo jurídico no resultó fácil, tanto por razones técnicas como por razones políticas. En 2007, luego de que en enero de ese año entró en vigencia la ley de subcontratación, la Dirección del Trabajo llevó a cabo una fiscalización para determinar el cumplimiento de esa ley a empresas mineras del territorio nacional. Como resultado de esas gestiones ordenó a varias empresas mandantes la internalización de sus trabajadores contratistas, al no cumplirse los requisitos para que esos trabajadores fueran calificados de contratistas. Las empresas mandantes apelaron tal resolución en las Cortes de Apelaciones, y cuando éstas fallaron en favor de la Dirección del Trabajo, se dirigieron a la Corte Suprema, obteniendo en su gran mayoría una decisión favorable a las empresas mineras. En efecto, las Cortes de Apelación en Valparaíso y Antofagasta fallaron en el año 2007 en favor de éstas (Leiva, 2009). Posteriormente, en mayo de 2008, las Cortes de Apelaciones fallaron en favor de CODELCO y de La Minera La Escondida. Aunque las Cortes reconocieron una falta a la ley de las empresas mineras, no le reconocieron a la Dirección del Trabajo la capacidad de hacer cumplir la ley, por cuanto declararon inadmisibles la facultad de ordenar la internalización de los trabajadores (Leiva, 2009). En el año 2007 en el caso específico de CODELCO, la Corte determinó que con independencia del tipo de relación que existiera entre los trabajadores y CODELCO, la Dirección del Trabajo no tenía la facultad de ordenar a la empresa la internalización de los trabajadores.

Si se continuara con esta disputa entre la Corte Suprema y la Dirección del Trabajo, se correría el riesgo de socavar el modelo institucional para dar eficacia a las normas laborales. Los “fallos elípticos y mayoritariamente rituales” (Ugarte, 2008: 203) que la Corte Suprema ha emitido han permitido la más amplia flexibilidad laboral, que ha sido posible debido al debilitamiento

de las facultades de fiscalización de las inspecciones del trabajo. “Flexibilidad (...) no por ley, como exige una sociedad democrática, sino que por obra y gracia de los tribunales de justicia” (Ugarte, 2008: 203).

Ya que la mayoría de las Cortes de Apelaciones, e incluso la Corte Suprema, han fallado en contra de la Dirección del Trabajo, en los casos de una “seudo subcontratación” (Rojas, 2010: 193) —que se da en forma masiva en el actual sistema laboral— solamente quedaría la acción individual del trabajador para solicitar la calificación del vínculo laboral y así poner al descubierto a su real empleador. Tal pretensión ha sido totalmente ilusoria (Rojas, 2010).

A pesar de que la legalidad ha estado de lado de los trabajadores subcontratados, pareciera ser que la única alternativa al reconocimiento de los derechos de los trabajadores sera la acción de un sindicalismo fuerte (Rojas, 2010). De continuar las Cortes de Apelaciones y la Corte Suprema desconociendo las facultades fiscalizadoras de la Dirección del trabajo, la marcada división entre trabajadores de “primera” y de “segunda” categoría, con la vergonzosa discriminación en derechos, beneficios y remuneraciones, solamente llegará a su fin en la medida que los trabajadores subcontratados sean capaces de defender con firmeza y convicción sus derechos. Y esta parece ser, de hecho, la medida que ya han adoptado los trabajadores subcontratados.

Referencias

- Abarzúa, Eduardo (2008), “Acción sindical de trabajadores contratistas”, en Soto, Álvaro E. (editor), *Flexibilidad laboral y subjetividades*. Santiago, LOM.
- Agacino, Rafael, Cristián González y Jorge Rojas (1998), *Capital transnacional y trabajo*, Santiago de Chile Universidad ARCIS, LOM, Programa de Economía del Trabajo.
- Agacino, Rafael, Fernando de Laire y Magdalena Echeverría (1993), *La industria del cuero y del calzado después de una década. Desafíos para un crecimiento con equidad*, serie Estudios Sectoriales, núm. 10, Programa de Economía del Trabajo, PET, Santiago de Chile.
- Aguilera, Luis (2010), “Experiencias de trabajo en el subcontrato minero. Sistema de trabajo, relaciones laborales y acción sindical de los trabajadores subcontratistas de CODELCO, Chile”, ponencia presentada al VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Alast, del 20 al 23 de Abril, Ciudad de México.
- Aguilera, Luis y Cristóbal Villalobos (2008), “El proceso de subcontratación en el Siglo XXI. Relaciones sociales y trabajo en los subcontratistas de CODELCO”, Serie Colaboraciones Estudio del Trabajo núm. 2, Santiago de Chile.

- Álvarez, Rolando (2009), “¿Desde fuera o dentro de la institucionalidad? La “huelga larga del salmón” y las nuevas estrategias sindicales en Chile (2006-2008)”, en: Aravena, Antonio y Daniel Núñez (editores), *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*, Santiago de Chile Editorial LOM e Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).
- Aravena, Antonio (2009), “El conflicto laboral en Chile. Perspectivas de análisis y tendencias emergentes”, en: Aravena, Antonio y Daniel Núñez (editores), *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*, Santiago de Chile Editorial LOM e Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).
- Baltera, Pablo y Juan Pablo Dussert (2010), “Liderazgos sindicales emergentes. El caso de los trabajadores subcontratados de la salmonicultura, minería del cobre y forestales”, *Dirección del Trabajo, Cuaderno de investigación* núm. 37, Santiago de Chile.
- Caamaño, Eduardo (2007), “La ley de subcontratación y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de servicios transitorios”, *Revista Ius et Praxis*, Revista de la Universidad de Talca, año 13, núm. 2, pp. 157-194, Talca.
- Caro, Pamela y Catalina de la Cruz (2005), *Contratistas e intermediación laboral en la agricultura de exportación*, Santiago de Chile CEDEM.
- Contreras, Claudia y Juana Torres (2009), “Los trabajadores subcontratistas de Bosques Arauco y CODELCO: ¿Un movimiento en vías de politización?”, en *Revista Mad*, Santiago de Chile. Universidad de Chile, núm. 20, pp. 71-89.
- Daroch, Solange (2007), “Los conflictos laborales en Chile: principales ejes para la discusión”, Departamento de Economía, Universidad de Chile, Santiago, disponible en <http://www.trabajoyequidad.cl/documentos/temp/solangedaroch.pdf>, accedido el 5 de febrero de 2010.
- De la Garza, Enrique (2000), “La flexibilidad del trabajo en América Latina”, en De la Garza, Enrique (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México, Fondo de Cultura Económica.
- Díaz, Ximena y Sonia Yáñez (1998), “La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario como fuente de precarización del empleo femenino”, documento de Trabajo, Santiago, Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Dirección del Trabajo (2009), “Encla 2008. Resultados de la Sexta Encuesta Laboral”, Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, División de Estudios, Santiago de Chile.
- Dirección del Trabajo (2007), “Encla 2006. Informe de resultados. Quinta Encuesta Laboral”, Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, División de Estudios, Santiago de Chile.

- Echeverría, Magdalena (2010), “La historia inconclusa de la subcontratación”, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- Echeverría, Magdalena (2006), “Los riesgos laborales de la subcontratación”, Aporte al debate laboral número 19, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- Echeverría, Magdalena y colaboradores. (2001), (reedición), “El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas”, *Cuaderno de Investigación*, núm. 7, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- Echeverría, Magdalena y Verónica Uribe-Echevarría, (1998), “Condiciones de Trabajo en Sistema de Subcontratación”, ETM, OIT-Chile, Documento N° 81, Santiago de Chile.
- Henríquez, Helia y Verónica Riquelme (2006), “Lejos del Trabajo Decente: El empleo desprotegido en Chile”, Cuaderno de Investigación, núm. 30, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- Iranzo, Consuelo y Marcia Leite (2006), “La subcontratación laboral en América Latina”, en De la Garza, Enrique (coord.), *Teorías Sociales y Estudios del trabajo: Nuevos enfoques*, Barcelona, Anthropos, Universidad Autónoma Metropolitana.
- Lara, Claudio (2008), “La subcontratación en Chile. De la nueva Ley a la movilización de los trabajadores”, Santiago, Oxfam.
- Leiva, Sandra (2009), “La subcontratación en la minería en Chile: elementos teóricos para su análisis”, en *Revista POLIS*, núm. 24, diciembre, Santiago de Chile.
- Lufin, Marcelo, Giani Romani y María Soledad Bembow (2001), “Tipologías de subcontratación de pequeñas empresas mineras: Un estudio de casos en la mediana minería cuprífera del Norte de Chile”, *Revista Forum Empresarial*, volumen 6, número 1, pp. 43-68, Universidad de Puerto Rico.
- Núñez, Daniel (2009), “El movimiento de los trabajadores contratistas de CODELCO: una experiencia innovadora de negociación colectiva”, en Aravena, Antonio y Daniel Núñez (editores), *El renacer de la huelga obrera en Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*, Santiago de Chile LOM e Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).
- Reinecke, Gerhard (1997), “Flexibilidad, Innovaciones y Cadenas Productivas: La Industria Textil y del Vestuario en Chile”, Documento de Trabajo núm. 55, Equipo Técnico Multidisciplinario, OIT, Santiago de Chile.
- Rojas, Irene 2010, La externalización laboral y la cesión ilegal de trabajadores en el sistema jurídico chileno, en *Revista Ius et Praxis*, año 16, núm. 1, pp. 171-196.
- Ruminot, Nelson (2009), “La huelga forestal en Arauco: de las acciones sindicales al forzamiento de la negociación colectiva inter-empresa”, en: Aravena, Antonio y Daniel Núñez (editores), *El renacer de la huelga obrera en*

- Chile. El movimiento sindical en la primera década del siglo XXI*, Santiago de Chile, LOM e Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz (ICAL).
- Sernageomin (2011), *Anuario de la Minería de Chile 2010*, Sernageomin, Santiago.
- Silva, Consuelo (2007), “La Subcontratación en Chile: Aproximación sectorial”, Documento Preparado para el Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad, manuscrito no publicado.
- Ugarte, José Luis (2006), “Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores”, en *Ius et Praxis*, Revista de la Universidad de Talca, Talca, núm. 12, Vol. 1, pp. 11-29.
- Ugarte, José Luis 2008; Inspección del Trabajo en Chile: vicisitudes y desafíos, en revista Latinoamericana de Derecho Social, número 6, enero-junio de 2008, pp. 187-204.
- Ugarte, José Luis (1999), “Suministro de trabajadores y trabajo temporal. ¿Empresas sin trabajadores?” en *¿Empresas sin trabajadores? Legislación sobre las empresas de trabajo temporal*, Santiago de Chile pp. 16-38, Cuaderno de Investigación, núm. 10, Dirección del Trabajo, .
- Valdés, Ximena (2001), “Trabajo, sistemas de protección social y familia. Los temporeros frutícolas del Maule”, *Revista Proposiciones*, núm. 32, Sur Ediciones, Santiago.
- Velásquez, Mario (1993), “Instituciones laborales y subcontratación en Chile”, Santiago, Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC).
- Vergara, Mónica (1999), “¿Empresas sin trabajadores? Legislación sobre las empresas de trabajo temporal”, *Cuaderno de Investigación* núm. 10, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- Villalobos, Cristóbal (2009), “Subcontratación y sindicalismo en el siglo XXI: relaciones sociales, trabajo y organización sindical en la gran minería del cobre chileno”, ponencia presentada al Congreso ALAS, Buenos Aires, 31 de agosto al 4 de septiembre de 2009.
- Yáñez, Sonia y Julia Medel (2000), “Género y trabajo en el contexto de flexibilización productiva y laboral: un estudio de casos”, Documento de Trabajo (Proyecto Fondecyt N° 1980215, 1999-2000), Santiago, Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

Sandra Leiva. Doctora en Sociología por la Universidad de Göttingen, Alemania, académica e investigadora del Instituto de Estudios Internacionales, Universidad Arturo Prat, Iquique, Chile. Correo electrónico: sandleiva@gmail.com.

LA MEDICIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL: PROBLEMAS METODOLÓGICOS Y ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

Minor Mora Salas

Resumen

En este artículo se analizan algunos de los principales problemas metodológicos derivados de la construcción de un índice sintético y multidimensional para la medición de la precariedad laboral. Se argumenta que, por lo general, estos problemas suelen ser omitidos en los estudios sobre precariedad laboral, dando lugar a indicadores sintéticos que presentan algunas falencias metodológicas. Se compara adicionalmente, tres estrategias empleadas en la construcción de índices y se muestra que ellas no difieren, en cuanto a los resultados que producen, de manera sustantiva. En consecuencia, se argumenta en favor de la solución que presenta mayores ventajas desde el punto de vista práctico y conceptual.

Summary

This article discusses some of the major methodological problems arising from the construction of a synthetic index for measuring multidimensional job precariousness. It is argued that, in general, these problems are usually omitted in studies of job precariousness, leading to synthetic indicators that have some methodological flaws. Additionally, three strategies used in the construction of indexes are compared and it is shown that they do not differ in terms of the results they produce substantially. Accordingly, we argue in favor of the solution that presents major advantages from the conceptual and practical point of view.

Trabajo, Año 5, No. 9, enero-junio de 2012, tercera época

Résumé

Cet article aborde certains des principaux problèmes méthodologiques découlant de la construction d'un indice synthétique permettant de mesurer la précarité multidimensionnelle. Il est soutenu que, en général, ces problèmes sont omis dans les études sur l'insécurité de l'emploi, conduisant à des indicateurs synthétiques qui ont quelques défauts méthodologiques. Par ailleurs, trois stratégies utilisées dans la construction d'indices sont comparées, et il est montré qu'ils ne diffèrent pas sensiblement en termes des résultats qu'ils produisent. Par conséquent, nous plaidons pour la solution qui présente des avantages majeurs tant du point de vue conceptuel que pratique.

Introducción

El análisis de la precariedad laboral se ha convertido, a lo largo de las dos últimas décadas, en un referente constante en los estudios laborales, por parte de quienes centran su mirada en las consecuencias de los procesos de reestructuración socio-productivo a nivel de las empresas, y entre quienes analizan las transformaciones acaecidas en los mercados de trabajo como consecuencia de las mutaciones desencadenadas por los procesos de desregulación laboral y la pérdida de poder de negociación colectiva de los trabajadores.

En América Latina, el término *precariedad laboral* gozó de una amplia acogida, en la comunidad académica y entre los organismos que desarrollaron sistemáticamente análisis de mercados laborales, al punto que hoy en día ha constituido una referencia sistemática para evaluar el desempeño de los mercados de trabajo. Esta noción complementó —y no pocas veces sustituyó— a otro conjunto de nociones de uso generalizado como las de empleo atípico, empleo informal, trabajo decente, empleo de calidad y vulnerabilidad laboral (García, 2011). En conjunto, estas nociones permitieron elaborar un diagnóstico amplio y de fácil comunicación, aunque a veces poco riguroso, sobre el impacto de transformaciones acontecidas en el campo laboral en las dos últimas décadas.

El término precariedad laboral ha sido de fácil comprensión, y muy probablemente, en ello radicó su fácil introducción en el mundo académico, pues permitió simplificar un proceso complejo al concentrarse en sus efectos. Adicionalmente, permitió establecer un puente de comunicación entre el mundo académico, los formuladores de políticas laborales y el público en general. Basta con mencionar que, el mercado laboral se ha precarizado, o que los puestos de trabajo creados han sido precarios, para entender que el desempeño de los mercados de trabajo ha sido deficiente.

Al privilegiarse un uso más descriptivo de la noción de precariedad laboral, con el fin de dar cuenta de las consecuencias de la crisis del empleo formal, se

han tendido a relegar, a un segundo plano, los problemas conceptuales y, en especial, las dificultades metodológicas que conlleva.

Este artículo tuvo como propósito analizar algunos de los principales problemas metodológicos que emergieron en los intentos por construir un indicador sintético para la medición de la precariedad laboral y sugerir algunas alternativas metodológicas sistemáticas que permitieran un tratamiento más riguroso de la información empírica. Esto último, pensamos, podría deparar una mejor comprensión del fenómeno, al menos, en lo que a su dimensión cuantitativa se refiere.¹

Para realizarlo se organizó el trabajo en los siguientes términos: La segunda sección abordó el núcleo teórico central de la noción de precariedad laboral, mientras que en la tercera se analizó el tema de la multidimensionalidad y algunos problemas metodológicos que acarreó su medición. En la cuarta se plantearon algunos de los principales problemas metodológicos derivados de los intentos de construcción de índices sintéticos para medir la precariedad laboral. En la quinta sección se discutieron tres estrategias de solución empleadas en la construcción de índices de precariedad. Y, en la sexta sección, se plantearon, de manera sintética, las conclusiones que se derivan del análisis.

El núcleo conceptual

La noción de precariedad laboral se desarrolló en torno a un núcleo conceptual que remite a la erosión del empleo como mecanismo generador de ciudadanía social.² Ello supuso, para numerosos contingentes de trabajadores, una creciente remercantilización de las relaciones laborales (Alonso, 1999; Agulló, 2001; Esping-Andersen, 2000; Castel, 1995; 2010).

Este resultado fue producto de la concatenación de tres procesos que afectaron las relaciones capital-trabajo y la conformación y dinámica de los

¹ Los alcances conceptuales de la noción de precariedad laboral han sido tratados de forma sistemática, en años recientes, por un grupo significativo de investigadores latinoamericanos. Consúltense al respecto los trabajos de Reygadas (2011); García (2011); Mora Salas, (2010); Araujo, Hirata y Sugita (2009); Díaz Salazar (2004); Leite (2009). Los textos de Marshall (1987); Guerra (1994) son ejemplos tempranos de este tipo de discusión. En el plano internacional son referencia —entre otros— los trabajos de Rodgers y Rodgers (1987); Cano (1998); Alonso (1999); Esping-Andersen (2000); Agulló (2001); Castel (1995 y 2010); Kalleberg (2009) y Standing (2009);

² No hay que olvidar que en América Latina, el logro de la ciudadanía social continúa siendo un tema pendiente. Según el diagnóstico presentado por la CEPAL en el “Panorama Social de América Latina”, en el 2009, la tercera parte de la población latinoamericana vivía en situación de pobreza y 13 de cada 100 latinoamericanos eran indigentes. El volumen de población afectada correspondería a 183 millones de personas en el primer caso y a 74 millones en el segundo (CEPAL, 2010: 45).

mercados laborales como un todo. Por un lado, las políticas de flexibilización laboral basadas en estrategias de reorganización de los sistemas productivos en el contexto de un cambio del modelo de producción y en la reducción de costos laborales como mecanismo para ganar “competitividad” de parte de las empresas (De la Garza, 2000; Contreras, 2000; Iranzo y Leite, 2006). Por otro, la creciente desregulación laboral de los mercados de trabajo como resultante de los procesos de liberalización de las economías latinoamericanas (Bensusán, 2006; Cook, 2008). Y, finalmente, la crisis de la representación y la acción colectiva en el ámbito laboral, que ha supuesto la merma del poder de negociación de los sindicatos (Murillo, 2008, Lucena, 2000).

Para algunos contingentes de trabajadores, la remercantilización de las relaciones laborales implicó el deterioro de su situación laboral como resultado de la erosión de las regulaciones que, en el pasado reciente, normaron la relación capital-trabajo. Para otros, particularmente los nuevos entrantes y los grupos de trabajadores que no gozaron de este tipo de protecciones, supuso la imposibilidad de acceder a un empleo protegido que brindara una posición segura en la sociedad (Agullo, 2001; Alonso, 1999; Castel, 1995 y 2010). El corolario fue, en ambos casos, el resurgimiento de la desprotección socio-laboral y la expansión de la inseguridad como rasgo estructural del funcionamiento de los mercados laborales (Standing, 2009 y 2011).³

Fue precisamente para calificar este proceso de re-mercantilización y descuidanización del trabajo que la noción de precarización laboral se tornó útil, otorgando atención al tema del cambio —programado o de facto— de los derechos laborales y sociales asociados directamente al trabajo. De ahí que, el núcleo teórico central de la noción de precariedad laboral remitió al “estatuto” del trabajador en materia de protecciones sociales y laborales básicas. En tanto que éstas se referían a un conjunto amplio de condiciones laborales que suponían de parte de los trabajadores no sólo el ejercicio activo de derechos, sino también la capacidad de negociación de la fuerza de trabajo, en la empresa y en la sociedad en su conjunto. Lo que permaneció en el proceso de precarización laboral, fue un cambio en las relaciones capital-trabajo que acentuaron el desbalance estructural de poder que caracteriza el intercambio laboral en sociedades de mercado.⁴

Si el núcleo básico involucrado en la noción de precariedad laboral aludió a los derechos laborales y sociales, lo hizo en un sentido amplio. Esto

³ Las cifras para América Latina fueron más que evidentes. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el 2010, 53.8% de los trabajadores latinoamericanos laboraban en un empleo informal (OIT, 2010:14).

⁴ No habría que olvidar que los mercados laborales latinoamericanos se han caracterizado, históricamente, por una amplia asimetría de poder entre capital y trabajo. La precarización laboral vino a acentuar este hecho, tornándolo, extremo.

implicó, por definición, que la noción se refería a un fenómeno que pudo afectar, de manera simultánea y en grados diversos, diferentes dimensiones laborales. En ese sentido, existía un amplio consenso entre los estudios del tema de que el fenómeno tenía, por definición, un carácter multidimensional (Rodgers y Rodgers, 1987; Guerra, 1994; Cano, 1998; Alonso, 1999; Standing, 2009). Elemento que, a la vez que enriqueció conceptualmente el estudio de la precariedad laboral, planteó problemas metodológicos de primer orden, en el terreno de la medición.

El carácter multidimensional de la precariedad: intentos de solución

Si se aceptó esta última premisa, las implicaciones metodológicas derivadas no pudieron soslayarse. La multidimensionalidad debió ser un rasgo presente en las estrategias de medición del fenómeno. No bastó, por lo tanto, con tener privaciones laborales en diferentes dimensiones, cada una por separado, y arribar a una visión de conjunto al final para dar cuenta del fenómeno. Hay que atender lo relativo a la presencia simultánea de privaciones en diferentes dimensiones del fenómeno. Adicionalmente, lo anterior implicó reconocer que la precariedad laboral fue un fenómeno que asumió diferentes modalidades, intensidades y gradaciones (Rodgers y Rodgers, 1987; Guerra, 1994).

El reconocimiento del carácter multidimensional y de la intensidad diferencial de la precariedad laboral planteó, al menos, cuatro grandes desafíos metodológicos. El primero de ellos implicó definir el rango de validez conceptual de esta noción. El segundo, precisó las dimensiones e indicadores relevantes para dar cuenta del concepto que se intentará medir. Y, el tercero, desarrolló una estrategia que resolviera el problema de la agregación de dimensiones en un indicador sintético que permitiría no sólo dar cuenta de la multidimensionalidad sino también de las posibles gradaciones que tenía el fenómeno. El cuarto problema implicó asumir una posición frente la importancia relativa que se le confiere a cada dimensión/indicador, considerado en la medición multidimensional del problema.

Con respecto al primer problema, el acotamiento del campo empírico, o del dominio de validez de la noción de empleo precario, había que indicar que estábamos frente a una noción de carácter amplio. Por lo general se le empleó para referirse a un conjunto múltiple de formas de trabajo diversas, asalariadas y no asalariadas, que no brindaban ningún tipo de protección social y laboral a los sujetos que las practican. Esta noción se yuxtapone a las de informalidad y trabajo decente, siendo, muy difícil conferir alguna especificidad a la primera frente a las segundas.

Si bien esta estrategia permitió disponer de una noción amplia con capacidad de caracterizar el desempeño del conjunto del mercado de trabajo, conllevó,

necesariamente una pérdida significativa de precisión conceptual y poder analítico. Adicionalmente, tornó difícil precisar los procesos generadores de la precariedad laboral y diferenciar la especificidad de las dinámicas laborales que emanaron en el campo del trabajo asalariado y del no asalariado. Cuando ello aconteció, por lo general, las dimensiones e indicadores que se solían emplear para caracterizar la precariedad provinieron del trabajo asalariado. La generalización de estos indicadores termina, a mi entender, anulando la especificidad laboral del trabajo no asalariado y valorándolo en función de la lógica del primero.⁵

Una forma de resolver este dilema fue encontrar un conjunto de dimensiones e indicadores específicos a cada una de las modalidades de inserción laboral mencionadas (trabajo asalariado y trabajo no asalariado), con el fin de preservar un dominio de aplicabilidad amplio de la noción. Si bien este es un camino abierto, pocos son los autores que han transitado por el mismo, en razón de las dificultades metodológicas que acarrea.⁶ Lo común, era hacer caso omiso de este problema y emplear un conjunto de indicadores “universales” que permitieron captar el grado efectivo de desprotección laboral y social.

Siendo esto último lo común, y teniendo en cuenta que el núcleo central de la noción de precariedad laboral, aludió a la privación de derechos laborales básicos, como consecuencia de la re-mercantilización de las relaciones laborales, lo más pertinente, en consecuencia, era acotar su extensión al terreno del trabajo asalariado.⁷ Aunque esta estrategia implicó perder en amplitud, condujo a ganar en claridad y ante todo, a emplear un conjunto básico de dimensiones e indicadores pertinentes para el análisis de la precariedad laboral (Kalleberg, 2009).⁸

El acotamiento del campo de validez empírico de la noción de empleo precario, permitió también identificar el núcleo principal de propiedades del concepto y analizar las dimensiones involucradas en su estudio. El análisis de la bibliografía especializada posibilitó reconstruir un concepto de trabajo que, recuperando la intención central de la noción amplia, visualizó

⁵ Véase al respecto Leite (2009).

⁶ Véase un par de intentos en esta dirección en los trabajos de Oliveira (2006); García y (2009).

⁷ Para América Latina, este recorte fue congruente con el hecho de que el desarrollo de la ciudadanía social estuvo ligado a la expansión del empleo formal. Véase al respecto Roberts (1998) y Pérez Sáinz (1998).

⁸ Un análisis cuidadoso de las dimensiones e indicadores empleados en la bibliografía especializada para la definición y operacionalización de la noción de precariedad laboral mostró, a todas luces, el privilegio de indicadores emanados del cambio de las relaciones laborales asalariadas. Léase al respecto los trabajos de Rodgers y Rodgers (1987); Guerra (1994); Cano (1998); Castel (2010).

las dimensiones particulares donde la precariedad pudo ser observada. Al respecto, se han identificado cuatro dimensiones centrales (Cano, 1998: 208):

a) La inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, que contempla no sólo las situaciones de trabajo temporal, sino también los trabajos clandestinos o los empleos contractualmente estables, pero amenazados por un alto riesgo de pérdida de puesto de trabajo por situaciones de crisis económica; *b) La degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo*, definida por la falta de control del trabajador sobre las condiciones de trabajo (jornada, asignación de tareas, salud laboral,...); *c) La incertidumbre e insuficiencia de los ingresos salariales*, asociada fundamentalmente a los subempleos y trabajos a tiempo parcial pero también a la discriminación salarial; *d) La reducción de la protección social para el trabajador*, particularmente la restricción en el acceso a las prestaciones por desempleo y jubilación.

Si se aceptó esta propuesta de identificación de dimensiones conceptualmente relevantes para la definición de la precariedad laboral, y sostengo que en lo esencial, estas dimensiones cubrieron el núcleo teórico principal del fenómeno que se buscó aprehender, entonces, el problema que emergió fue el de la identificación de los indicadores que se utilizarán en cada dimensión para dar cuenta de las privaciones laborales que han definido los déficits en materia laboral.

En lo concreto, la forma en que se resolvió este último problema fue de naturaleza pragmática. Por lo general, se solía usar un conjunto limitado de indicadores para realizar análisis sobre la materia. Consecuentemente, solía presentarse un desajuste entre el potencial analítico de la noción de precariedad laboral y sus formas de observación empíricas, circunscritas al análisis de un número limitado de indicadores laborales. Generalmente, existe una especie de “solución de compromiso” entre la cantidad de indicadores que se utilizaron y la cobertura de una investigación. Así, los estudios de caso emplearon una mayor cantidad de indicadores, con lo que sus evaluaciones sobre la precariedad laboral se tornaron más profundas, pero perdieron en alcance o capacidad de generalización empírica. Por el contrario, los estudios que se basaron en el uso de bases de datos de alcance nacional tuvieron menor profundidad, por cuanto emplearon un número restringido de indicadores, pero mayor capacidad de generalización.⁹

Si lográsemos resolver el problema implícito en el planteamiento anterior, es decir, si dispusiésemos de un grupo amplio y confiable de indicadores para captar el efecto de las diferentes dimensiones de la precariedad laboral, entonces, tendríamos que enfrentar el problema de la construcción de un indicador

⁹ Se trata de un dilema presente en muchos campos de la investigación científica. En ese sentido, no estamos frente a una situación inédita.

sintético. Como bien lo habían notado tempranamente Rodgers y Rodgers (1987:3), se trató de un problema clave pues la identificación rigurosa de las dimensiones que caracterizaron este fenómeno no conllevó a la superación de la ambigüedad conceptual, ya que lo que definió al trabajo precario fue la combinación de privaciones laborales en las diferentes dimensiones que constituyeron el fenómeno.

Como veremos en la siguiente sección, la consideración de varias dimensiones de análisis, de manera simultánea, en la construcción de un indicador sintético fue un problema metodológico para el que existían varias alternativas de solución. Pero, contenía otro obstáculo metodológico que debía resolverse antes de alcanzar una solución fiable: el difícil problema de la asignación de pesos relativos a cada una de las dimensiones/indicadores contemplados en la medición de la precariedad laboral.

Si consideramos las cuatro dimensiones anteriormente señaladas como el núcleo principal del concepto de precariedad laboral, lo que había que resolver fue la importancia relativa que cada una de éstas tenía en la conformación del problema analizado. Las soluciones a este problema fueron múltiples. Pudieron variar desde las posiciones apriorísticas que asignaron pesos diferenciados a estas dimensiones en función del nivel de desarrollo de una sociedad, la amplitud de las regulaciones laborales en cada dimensión dependiendo de la sociedad observada y el enfoque analítico adoptado por el investigador, hasta aquellas que extrajeron los pesos relativos a partir de métodos estadísticos de análisis multivariado.

Soluciones intermedias serían aquellas que buscaron otros criterios para establecer los pesos de cada área, empleando criterios a juicio de los investigadores, soluciones estadísticas intermedias basadas en el criterio de privaciones relativas hasta soluciones que, sustentadas en el enfoque de derechos, confieren el mismo peso a cada indicador/dimensión observado.

Aunque tengamos éxito en la delimitación teórica de la noción de precariedad laboral y en el acotamiento de su campo de aplicación empírica, subsistieron los problemas metodológicos asociados a la construcción de un indicador sintético que permitió dar cuenta del carácter multidimensional del fenómeno y superar la visión dicotómica que usualmente predominó en el discurso cotidiano sobre el particular.

Tres operaciones que merecieron mayor trabajo empírico se relacionaron con: la selección de los indicadores que se escogieron para medir la precariedad laboral, la estrategia de construcción de indicadores sintéticos empleados que dieron cuenta de la multidimensionalidad y el análisis de confiabilidad de los indicadores sintéticos resultantes. Para explorar estos temas fue mejor recurrir a ejercicios aplicados a efectos de evitar las referencias abstractas. Tema que abordamos en la siguiente sección.

Problemas y soluciones metodológicas en la construcción de un indicador sintético de precariedad laboral

En esta sección se abordó este tema a partir del análisis de la precariedad laboral entre trabajadores asalariados en México. Se basó en el procesamiento de los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), segundo Trimestre, 2008.¹⁰

La ENOE permitió identificar a la población económicamente activa, así como a los ocupados y los desocupados. También fue posible diferenciar entre aquellos que participaron en el mercado laboral en condición de subordinación de aquellos que lo hicieron por vías no asalariadas, ya sea como patronos, trabajadores por cuenta propia y no remunerados. Para todos aquellos individuos que participaron como asalariados, contenía un conjunto de preguntas que calificaron las condiciones laborales de su trabajo.¹¹ Y fue precisamente, con base en este grupo de indicadores, que se exploraron tres estrategias empleadas en la construcción de un indicador sintético de precariedad laboral.

Para efectos de medición se han considerado las cuatro dimensiones principales del concepto de precariedad laboral antes señaladas: inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, degradación y vulnerabilidad de la situación del trabajo, incertidumbre e insuficiencia de los ingresos salariales y desprotección social del trabajador. Se ha introducido un pequeño matiz, pues se ha agregado una quinta dimensión que aludió a la desregulación de la jornada laboral para intentar captar un factor temporal en materia de precarización laboral resultado del cambio en las estrategias de gestión del tiempo de trabajo inducidas por la flexibilidad laboral.

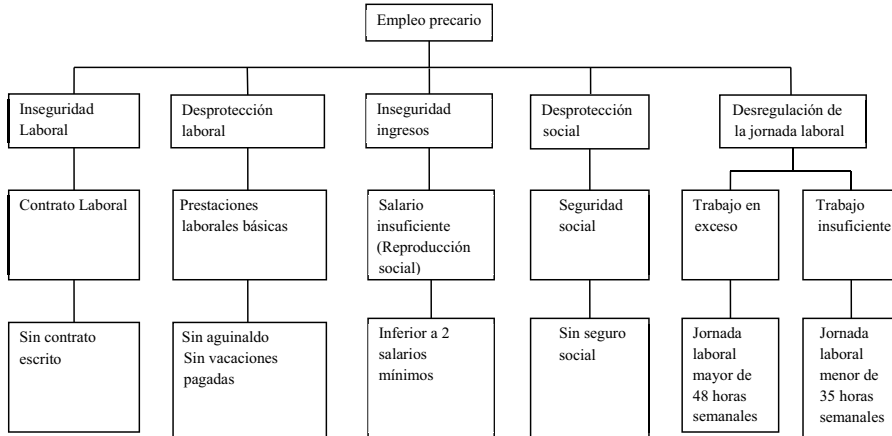
Como se observó en la figura 1, para cada una de estas dimensiones se ha identificado, al menos un indicador sustantivo que calificó el núcleo principal de los déficits laborales resultado de la desregulación de las relaciones de trabajo asalariadas. Lo primero que debió tenerse en mente fue que no había razón para restringir el análisis por dimensión a un indicador. De hecho, había una dimensión —la que califica la desprotección laboral— que consideró dos indicadores en el cálculo. En nuestro caso, la selección e indicadores por dimensión fue resultado de las limitaciones que impuso la fuente de infor-

¹⁰ La ENOE es una encuesta que responde a un diseño probablístico, bietápico, estratificado y por conglomerados. Los detalles conceptuales y técnicos del diseño de esta encuesta pueden consultarse en Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), 2007.

¹¹ Aunque la ENOE permite identificar entre el primer y segundo empleo, así como las condiciones laborales de cada uno, nuestro análisis se restringe al primer empleo, puesto que sólo un porcentaje muy pequeño de la fuerza laboral mexicana reporta tener más de una ocupación. En consecuencia, el análisis del pluriempleo, como forma particular de precarización del trabajo, no es considerado en este trabajo.

mación empleada en el análisis.¹² Y, fue importante tomar en cuenta que al emplear encuestas de empleo para medir la precariedad laboral se produjo un problema de desajuste entre la riqueza conceptual implícita en el concepto y las restricciones de observación empírica con las que solía trabajarse.

Figura 1



Fuente: elaboración propia.

Como lo indica la misma figura 1, uno de los principales supuestos implícitos en este modelo analítico asumió la convergencia de todas las dimensiones/indicadores considerados en el análisis en un único indicador resumen. Dicho en términos técnicos, este modelo analítico supuso la existencia de un “factor latente” común a las dimensiones e indicadores bajo observación. Es precisamente este “factor inobservable” el que constituyó nuestra noción conceptual del fenómeno estudiado, la precariedad laboral. En lenguaje estadístico esto significó que se estaba en presencia de una “estructura unifactorial”, que el conjunto de dimensiones e indicadores formaron parte de un concepto amplio que, cual paraguas, estructuró y dio forma única a un fenómeno que se manifestó a través de formas diversas sin perder su singularidad.

¹² Si bien se podría hacer una lista grande de indicadores por dimensión, tal como lo hace Standing (1999) al tratar el tema de la inseguridad laboral, o la propia OIT al tratar el tema del “trabajo decente”; lo cierto es que, una vez que se pasa del terreno conceptual al de la medición, por lo general, en los estudios que utilizan encuestas de empleo de carácter nacional, se termina por trabajar con un grupo de indicadores selectos. En ese sentido, estas fuentes de información suelen imponer una fuerte restricción que limitan nuestra cabal comprensión del fenómeno en estudio.

Un segundo supuesto implícito en el modelo analítico, usualmente no problematizado en la construcción de índices de precariedad laboral, fue que el indicador sintético resultante fue confiable. Ello implicó aceptar, de entrada, que la selección de indicadores realizada para el análisis del fenómeno tenía coherencia teórica, así como que el número de indicadores considerado fue suficiente para generar una solución fiable. Pero, como sabemos, el tema de la confiabilidad, al igual que el de la temperatura, fue un asunto de grados. Más aún, la extensa bibliografía sobre el campo mostró que este no fue un asunto que pudiera dilucidarse, exclusivamente, en el terreno conceptual. Existían a disposición del usuario una gran variedad de pruebas para medir el grado de confiabilidad de los indicadores empleados para dar cuenta de un constructo teórico.¹³

En ese sentido, los dos supuestos recién mencionados, pudieron ser objeto de análisis empírico. Procedamos en consecuencia a realizar tales ejercicios y analizar sus resultados. Las dos preguntas que intentamos dilucidar fueron las siguientes: ¿convergió todas las dimensiones/indicadores usualmente conceptualizados como elementos constitutivos de la precariedad laboral en un único indicador sintético? ¿De existir, cuán confiable fue este indicador resumen?

Antes de analizar de lleno estos dos aspectos, conviene situar al lector en la información que se analizará. En el cuadro 1 se presentó la distribución de la fuerza laboral mexicana correspondiente al segundo trimestre del año 2008. La población económicamente activa representó poco menos de 60% del total de la población de 14 años y más, en el país. La población ocupada representó 95% de este grupo, como pudiera acontecer en un país donde las tasas de desempleo abierto han sido históricamente bajas como resultado de la amplitud del autoempleo y el trabajo no regulado en pequeños establecimientos con baja productividad (Pacheco, 2004) así como la existencia de un cuantioso flujo migratorio hacia la Unión Americana.

Cuadro 1
México 2008. Población trabajadora considerada en los cálculos

<i>Tipo</i>	<i>Total</i>
Población Económicamente Activa	47 137 757
Población Económicamente Ocupada	44 651 832
Población Subordinada	32 271 794
Población Subordinada con Información Completa	26 113 427

Trabajadores reenumerados y subordinados (29 280 772) + trabajadores no reenumerados
Fuente: Elaboración propia con base en ENOE 2008, II trimestre.

¹³ Refiérase el lector interesado al excelente trabajo de Nunnally y Bernstein (1994), y a los trabajos de Van Schuur (2011); Ostelind y Everson (2009).

Del universo de población ocupada, nos interesó, en función del recorte empírico presentado en la segunda sección del artículo, el grupo correspondiente a la población subordinada.¹⁴ Casi 7 de cada 10 trabajadores mexicanos tenían una modalidad de participación laboral como subordinados. Para efectos del análisis sobre la precariedad laboral sólo fue posible incorporar a aquellos sujetos que tenían un reporte completo de información en los indicadores bajo observación.¹⁵ Ello nos dejó con un subgrupo en observación que constituyó 80% del total de la población subordinada mexicana.¹⁶

Fue también pertinente visualizar la distribución relativa de trabajadores asalariados que presentaron déficits en cada uno de los siete indicadores bajo inspección. El cuadro 2 mostró las distribuciones correspondientes. Saltó a la vista la existencia de tres patrones empíricos. Por un lado, sobresalió un grupo de indicadores¹⁷ —trabajo sin contrato escrito, trabajo sin seguro social, trabajo sin disfrute de vacaciones pagadas y trabajo sin derecho a aguinaldo— cuyos valores estaban muy próximos entre sí y que indicaron que alrededor de la mitad de la mano de obra asalariada presentó privaciones de primer orden en materia de incumplimiento de las normas laborales básicas. Un segundo bloque reportó que alrededor de la tercera parte de la fuerza laboral tenía privaciones en la dimensión correspondiente a la remuneración insuficiente y a la jornada laboral excesiva. Y, finalmente, hay un indicador, jornada laboral insuficiente, donde el porcentaje de la población asalariada afectada fue bajo, en consideración con los niveles del restante grupo de carencias.

¹⁴ En sentido estricto se trata de la categoría de subordinados. Hemos agregado a este grupo un total de dos millones 991 mil 022 trabajadores que ingresan como trabajadores familiares no remunerados, pues en sentido estricto se trata de empleados subordinados que no tienen ningún tipo de protección laboral y social. Muy probablemente estamos frente al caso más extremo de precariedad laboral donde la negación del estatuto de trabajador da cabida a la sobreexplotación, la mayoría de las veces, a cargo de la propiedad familiar del trabajador. En adelante nos referimos a este grupo como el de trabajadores asalariados por ser este el componente mayoritario del grupo y para hacer más accesible la comunicación.

¹⁵ Esta decisión evita los problemas que se derivan a la hora de imputar valores en los casos en que no se obtuvo una respuesta. A nuestro entender es el procedimiento más sólido para estimar las dos preguntas que buscamos responder en primera instancia.

¹⁶ Tenga presente el lector los alcances limitados de este ejercicio en el terreno empírico. Finalmente estamos en capacidad de establecer la condición de precariedad laboral sólo de 55% de la fuerza laboral mexicana. El complemento corresponde a desempleados, trabajadores no asalariados (cuenta propias y patronos) y a asalariados que carecen de información en alguno de los indicadores empleados para medir la precariedad laboral.

¹⁷ Todas las variables son dicotómicas. Asumen el valor 0 cuando el trabajador reporta cobertura y 1 cuando reporta privación. En el caso del salario mínimo, decidimos tomar como referencia de suficiencia de ingreso un valor igual o superior a dos salarios mínimos. Reconocemos que esta decisión es debatible. Y en ese sentido, nuestros resultados pueden variar si se cambia este parámetro.

Cuadro 2
México: Población Ocupada Asalariada según cobertura
de indicadores laborales básicos

<i>Tipo</i>	<i>Total</i>
Población Económicamente Activa	47 137 757
Población Económicamente Ocupada	44 651 832
Población Subordinada	32 271 794
Población Subordinada con Información Completa	26 113 427

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE 2008, II trimestre.

En primera instancia, estos datos indicaron que si bien la precariedad laboral se expresó en todas las dimensiones bajo análisis, su presencia fue diferenciada. Esto reveló que el fenómeno adquirió mayor preponderancia en algunos campos y sugirió las áreas donde las empresas obtuvieron mayores réditos al incumplir con la normativa laboral. Adicionalmente, sugirió patrones diferenciados de precariedad con lo que la hipótesis de que encontraremos una estructura unifactorial podría no ser la más apropiada. Aconteció lo mismo con la hipótesis de que este conjunto de indicadores, al mezclarse, darán lugar a un indicador resumen confiable. Veamos esto con más detalle.

El cuadro 3 mostró los resultados de un análisis de confiabilidad de un indicador sintético de precariedad laboral resultado de la combinación de los siete indicadores empleados para medir este concepto en nuestro ejercicio aplicado (gráfica 1). El Alfa de Cronbach es un valor que mide la consistencia interna de un índice compuesto. En sentido estricto, indicó si la información contenida en múltiples variables pudo resumirse, de manera confiable, en un solo indicador. Sus valores oscilaron en un rango de 0 a 1. Cuando alcanzó el valor máximo (1) indicó el mayor nivel de correlación posible a observar entre los indicadores bajo análisis y, al contrario, cuanto más se aproximó al valor inferior (0) reveló la ausencia de correlación entre dichos indicadores. Lo deseable para construir una índice fiable sería que los indicadores considerados en su definición estén muy correlacionados entre sí.¹⁸ En la práctica, y como regla general, valores superiores a 0.8 indicaron que el índice en construcción es confiable.¹⁹

¹⁸ Para una explicación técnica sobre el particular véase Field (2009).

¹⁹ Debe tenerse cuidado en el uso mecánico de esta regla. Como todo, la confiabilidad de una escala de medida depende del uso que se pretenda dar a la información analizada.

Cuadro 3
Análisis de Confiabilidad de Índice sintético

<i>Indicador</i>	<i>Alfa de Cronbach</i>	
	<i>Alfa de Cronbach Modelo General*</i>	<i>Alfa de Cronbach Modelo Restringido**</i>
Aguinaldo	0.7030	0.8517
Vacaciones	0.6977	0.8575
Seguro Social	0.7003	0.8553
Contrato escrito	0.7163	0.8726
Salario mensual menor a dos mínimos	0.7635	0.9277
Jornada laboral menor a 35 horas	0.8563	--
Jornada laboral mayor a 48 horas	0.8196	--
Total	0.7869	0.8973

* Todos los indicadores.

** Eliminando indicadores de jornada laboral.

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE 2008, II trimestre.

En nuestro caso, se estimaron dos índices. En el cuadro 3, columna 2 se mostraron los resultados obtenidos al incluir los siete indicadores empleados en la construcción de una medida sintética de precarización del empleo asalariado. A simple vista había dos indicadores asociados a la dimensión temporal de la precariedad que estaban fuera del rango de los indicadores restantes. Más aún, los resultados indican que si se eliminase el indicador que calificó la jornada laboral excesiva la confiabilidad del índice de precariedad laboral mejoraría. Las ganancias en cuanto a la confiabilidad de la medida resumen serían aún mayores si lo que se eliminó de la escala fue el indicador que asoció la precariedad laboral a la jornada laboral insuficiente. La inclusión de esos dos indicadores generó un índice cuyo Alfa de Cronbach fue de 0.7868, lo que indicó que la medida resumen (escala) tendría algunos problemas de confiabilidad.

Si se analiza la columna tres del mismo cuadro, se observarían los resultados que se obtendrían al eliminar los indicadores que calificaron el tipo de jornada laboral del índice de precariedad laboral en construcción. Aquí se obtuvo un aumento significativo del Alfa de Cronbach que se situó ahora en 0.8973, arrojando una medida de alta fiabilidad. Se insinúa que se obtendría incluso un mejor resultado si se eliminara el indicador que dio cuenta de la insuficiencia de ingresos de la escala en construcción, en este caso, un índice más restringido tendría una confiabilidad de .9277; ¿qué indicaron estos resultados?²⁰

²⁰ Se llega a resultados similares con la observación detenida de la matriz de correlaciones tetracóricas entre los indicadores considerados en nuestro ejercicio (anexo1). Allí se puede observar la baja correlación de los dos indicadores asociados con la precariedad de tiempo (jornadas

En términos sustantivos debe plantearse que no fue bueno suponer que la agregación de un número mayor de dimensiones/indicadores en una escala que dé cuenta de la precariedad laboral generó mejores resultados. Si bien, conceptualmente, se pudo argumentar que a mayor cantidad de dimensiones/indicadores se contará con una medida de mayor cobertura para medir la precariedad laboral, lo cierto fue que ello dependerá de cuan interconectados (correlacionados) estuvieron los indicadores a analizar. En términos empíricos esta decisión arrojó resultados menos confiables cuando había baja correlación entre los indicadores observados, tal como lo indicaron los resultados antes expuestos.

Dos razones podrían explicar este hecho. La primera posibilidad fue que las dimensiones/indicadores seleccionados no formaron parte del constructo teórico bajo análisis, un tema que debe ser resuelto en el ámbito conceptual y que estaba fuera del orden en nuestro caso, pues todas las dimensiones/indicadores señalados pudieron ser remitidos a una teoría más comprensiva sobre la relación entre trabajo y ciudadanía social. La segunda, de mayor plausibilidad, indicaría que la precariedad pudo asumir formas diversas, insuficientes en la construcción de un indicador sintético para resumir en una sola escala las diferentes dimensiones bajo análisis.

El fenómeno debe ser captado considerando diferentes factores, o lo que es lo mismo, que no fue aconsejable forzar una solución unifactorial cuando la información empírica indicó que se estaba en presencia de varias dimensiones sustantivas. Esto mismo sugiere que lo mejor fue reconocer diferentes manifestaciones de la precariedad laboral y asumir el desafío de explicar sus especificidades y complementariedades en lugar de forzar una solución convergente en un indicador sintético. La consecuencia no sería la construcción de un índice sintético, sino la de varios índices de precariedad laboral que captaron diferentes dimensiones del problema.²¹

prolongadas o insuficientes). Este resultado, sugiere, una vez más, que estos indicadores no deben ser integrados, mecánicamente, en la construcción de un indicador sintético sobre la precariedad laboral. De igual manera, los resultados son semejantes si se utiliza el análisis factorial discriminante elaborado con base en el programa Latent-Gold (véase cuadro 4), con base en los resultados arrojados por este método de estimación, el indicador problemático resulta ser el de jornada laboral excesiva.

²¹ Existe al menos otra posibilidad que puede ser argumentada en el caso del indicador que capta la dimensión de insuficiencia de ingresos, a saber, que el punto de corte empleado para diferenciar una retribución suficiente no es adecuado. De ser esto correcto, se tendría que estimar adecuadamente el nivel en que debe fijarse este umbral. Alguna evidencia empírica existe sobre el particular. En la III Encuesta Nacional sobre Expectativas de los Mexicanos, realizada en el 2008. Los entrevistados consideraron que una persona con un nivel educativo inferior a primaria debería tener una remuneración equivalente a 2.5 salarios mínimos, un trabajador con primaria completa debería percibir una remuneración 3.0 salarios mínimos y quien concluyó hasta la secundaria la retribución debería ser de 3.8 salarios mínimos. Hay que

Resolver este último punto nos remitió a nuestra primera pregunta que apuntaba a saber si era factible suponer que todas las dimensiones consideradas en el estudio de la precariedad laboral convergieron en un único factor. Dicho en breve, hasta qué punto fue válido suponer la convergencia de múltiples dimensiones de la precariedad laboral en una única escala. ¿Tiene sentido agrupar todas las dimensiones en un único indicador resumen?

Para responder esta pregunta se pudo recurrir al análisis factorial, una técnica estadística empleada en estrategias de reducción de datos.²² A efectos de explorar la hipótesis de que los siete indicadores empleados para medir la precariedad del trabajo asalariado en este trabajo contribuyeron de manera importante a la construcción de una medida sintética, decidimos hacer caso omiso de los resultados del análisis de confiabilidad antes expuesto. Los resultados estimados se presentaron en los cuadros 4 y 5.²³

Lo primero que tendríamos que observar es una prueba que indica si, con los datos disponibles, es pertinente realizar un análisis factorial y cuan confiables serían los resultados. En el cuadro 4, se presentaron los valores de la prueba de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO), que midió la idoneidad de la muestra para realizar un análisis factorial, la proporción de la varianza entre las variables que podría ser común, e indicar la existencia de un factor común latente.²⁴ En nuestro caso, este factor común estaría apuntando hacia el constructo teórico que denominamos precariedad laboral. El índice varía en un rango de 0 a 1. Cuanto más próximo a 1 más pertinente resultaría el análisis

recordar al lector que en el 2008, el salario mínimo mensual fue de \$1,517.0 pesos. Al parecer nuestro punto de corte (remuneración insuficiente = menos de dos salarios mínimos) podría estar subestimando el problema de la insuficiencia de ingresos y en consecuencia midiendo mal el efecto que este indicador tendría sobre un índice general de precarización laboral. De ahí que hayamos sido prudentes en nuestra decisión de mantener este indicador en una medida sintética de precarización pese a que se podrían obtener mejoras en la confiabilidad de dicho índice si se elimina esta dimensión.

²² El análisis factorial "... permite conocer cuáles variables podrían actuar juntas y cuántas de las variables realmente se puede esperar que tengan un impacto en el análisis" (Hair y colabores, 1999: 85).

²³ El análisis factorial se realizó con ayuda de Stata 11, por medio de análisis de correlaciones tetracóricas, a efectos de evitar los problemas que suscita el análisis factorial con variables dicotómicas. Para una discusión sobre el particular véase Kolenikov y Angeles (2004). Para una solución alternativa usando análisis de clases latentes, véase Hagenaars y McCutcheon (2002) y especialmente Magidson y Vermunt (2003) y Vermunt y Magidson (2003).

²⁴ En sentido estricto, esta prueba mide la idoneidad de los datos disponibles para realizar un análisis factorial comparando los valores de los coeficientes de correlación observados con los coeficientes de correlación parcial. Si la suma de los cuadrados de los coeficientes de correlación parcial entre todos los pares de variables es pequeña en comparación con la suma de los coeficientes de correlación al cuadrado, esta medida tiende a uno. Para un análisis detallado del uso de estas medidas en el análisis factorial se refiere a los textos de Kim y Mueller (1978 a y 1978 b) y de Pett, Lackey y Sullivan (2003).

factorial como solución para la construcción de un índice sintético referido al tema de interés.²⁵ El valor de 0.7988 indicó que fue procedente realizar un análisis factorial aunque los resultados no serían óptimos.²⁶ Estos resultados mostraron algunos problemas. Por un lado, confirmaron que la incorporación de las variables relacionadas con la dimensión de la jornada laboral de la precariedad laboral estaba fuera de rango de las restantes, indicando, probablemente, problemas en la construcción de la escala. De hecho, si uno toma esto como advertencia y repite el ejercicio eliminando estas dos variables —solución restringida, columna 3, mismo cuadro— observa que todas las variables se comportarán según lo esperado y sobre todo, que el balance general tiene una mejoría leve. El último modelo es más parsimonioso y tiene un valor de κMO mayor, sugiriendo que esta solución es mejor que la primera.

Cuadro 4
Análisis de contabilidad basada en Kaiser-Meyer Olkin (κMO)

<i>Indicador</i>	<i>General</i>	<i>Restringido</i>
Vacaciones	0.7634	0.7610
Aguinaldo	0.7665	0.7628
Seguro Social	0.8731	0.8745
Contrato escrito	0.8193	0.8180
Salario mensual menor a dos mínimos	0.8814	0.9036
jornada mayor a 48 horas	0.5090	--
jornada menor a 35 horas	0.7095	--
κMO -Total	0.7988	0.8125

* Estimado de Stata 11, usando correlaciones tetracóricas.

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE 2008, II trimestre.

Un segundo elemento a observar fue el propio resultado del análisis factorial cuyos resultados se presentaron en el cuadro 5. La segunda columna indicó que, con base en el criterio de la raíz característica mayor 1, fue posible

²⁵ El propio Kaiser (1974, citado en Dziuban y Shirkey, 1974), sugiere que valores del κMO iguales a superiores a 0.90 producen resultados muy buenos; de 0.80 a 0.89 generan resultados meritorios; de 0.70 a 0.79 arrojan resultados medios, de 0.60 a 0.69 resultados mediocres y valores inferiores a 0.60 resultados inaceptables. Tomaremos estos rangos como puntos de referencia para evaluar la pertinencia de proceder a un análisis factorial en la construcción de un índice sintético de precariedad laboral.

²⁶ Tómese nota que los dos indicadores que resultaron problemáticos en el análisis de confiabilidad, se mantienen fuera del patrón predominante. Asimismo, son indicadores que afectan negativamente los resultados obtenidos en esta prueba.

reconocer dos factores. Es decir, la solución factorial rechazó la hipótesis de que todos los indicadores de la precariedad bajo observación pudieron ser resumidos de manera eficiente en una única escala. De hecho, los resultados de la columna tres, indicaron que el primer factor puede explicar 65% de la varianza total contenida en el conjunto de indicadores considerados en el análisis, mientras que el segundo dio cuenta de 27%. En conjunto, estos dos factores explicarían 92% del total de la varianza contenida en los siete indicadores empleados para la construcción de una escala resumen.

Cuadro 5
Resultados de análisis factorial sobre dimensiones
de la precariedad laboral¹

<i>Factor</i>	<i>Raíz característica</i>	<i>Diferencia</i>	<i>Proporción²</i>	<i>Proporción Acumulada</i>
Factor1	4.48052	2.63005	0.6532	0.6532
Factor2	1.85047	1.41107	0.2698	0.9230
Factor3	0.43940	0.35936	0.0641	0.9871
Factor4	0.08004	0.06638	0.0117	0.9987
Factor5	0.01366	0.01363	0.0020	1.0007
Factor6	0.00003	0.00495	0.0000	1.0007
Factor7	-0.00492	.	-0.0007	1.0000

¹ Modelo factorial estimado en Stata 11, con base en correlaciones tetracóricas.

² Se refiere a la proporción de la varianza explicada por los factores.

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE 2008, II trimestre.

Si se analiza con cuidado la información contenida en el cuadro 6,²⁷ especialmente las dos primeras columnas, se observará con toda claridad que el primer factor excluyó las variables relacionadas con la jornada laboral. Y, al contrario, en el segundo factor, serían estas dos variables las que estarían conformándolo. Se observó que en el primer factor se agruparon todas aquellas variables que calificaron la desprotección laboral, social y la insuficiencia de ingresos. En tanto que en el segundo, fundamentalmente, lo hicieron las variables que calificaron la dimensión referida a la precariedad por organización de la jornada laboral. En este sentido, estos resultados confirmaron lo que

²⁷ Se tratan de las cargas o pesos factoriales de las matrices rotadas con el objeto de hacer ortogonales los dos factores o componentes identificados por el análisis factorial. Estas cargas factoriales permiten determinar el papel que cumple cada indicador en la definición del factor, ya que constituyen una estimación de la correlación existente entre cada variable y cada factor observado. Adicionalmente, en las soluciones ortogonales, como la analizada, las cargas factoriales también representan el peso que tiene cada variable en la construcción del factor.

ya habíamos observado en el análisis de confiabilidad antes descrito. No fue aconsejable, desde el punto de vista empírico, colapsar todas las dimensiones e indicadores en un único índice de precarización laboral.²⁸

Cuadro 6
Resultados de modelo de análisis factorial: Cargas Factoriales¹

<i>Variable</i>	<i>Pesos²</i>		<i>Singularidad³</i>
	<i>Factor1</i>	<i>Factor2</i>	
Vacaciones	0.9849	0.0417	0.0283
Aguinaldo	0.9643	0.0800	0.0636
Seguro Social	0.9736	0.0953	0.0431
Salario mensual menor a dos mínimos	0.7432	0.2760	0.3716
Contrato escrito	0.9217	-0.0006	0.1505
Jornada laboral mayor a 48 horas	0.1346	-0.9866	0.0085
Jornada laboral menor a 35 horas	0.2938	0.9541	0.0034

¹ Método de rotación varimax.

² Representa el peso de los indicadores en cada factor y la correlación entre la variable y los factores.

³ Corresponde a la proporción de la varianza común de la variable no asociada con los factores

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE 2008, II trimestre.

¿Qué significaron estos resultados para nuestro análisis? En lo esencial los datos rechazaron la hipótesis de la existencia de un único factor subyacente capaz de agrupar y sintetizar de forma eficiente las diferentes dimensiones/ indicadores del fenómeno de la precariedad laboral considerados en nuestro ejercicio. Esto condujo a dudar de las ventajas de un indicador sintético que reunió todas las dimensiones/ indicadores simultáneamente en una solución, puesto que la misma perdió confiabilidad. En términos sustantivos nos indicó que la precariedad laboral fue un fenómeno heterogéneo y que fue más eficiente, desde un punto de vista de la medición, dar cuenta de esta característica considerando las distintas manifestaciones que el fenómeno asumió. En nuestro caso, y debido a los indicadores en estudio, esta heterogeneidad apuntó a la construcción de dos índices factoriales que, en sentido estricto, reconocerían manifestaciones particulares del fenómeno.

Más aún, si como se observó en los resultados del cuadro 7, que contiene la información de un análisis factorial restringido excluyendo los dos indicadores de

²⁸ Es preciso señalar que esta conclusión no puede ser generalizada y adoptada como una regla general. La razón deriva del hecho de que las soluciones factoriales logradas dependen de tres aspectos: el método y el programa de estimación, el número de indicadores incluidos en el análisis y la fuente de microdatos empleadas. Lo que procede es un análisis minucioso y riguroso para encontrar la mejor solución posible considerando estos tres aspectos.

precariedad de tiempo, se obtuvieron mejores resultados, desde el punto de vista de la confiabilidad, la consistencia y, sobre todo, se obtuvo un único factor que logró resumir 98% de la varianza observada en el conjunto de las cinco variables introducidas en el análisis. Este modelo no fue sólo más parsimonioso, sino que produjo resultados más confiables y la medida resumen fue muy eficiente desde el punto de vista que capta casi toda la varianza observada en el conjunto de los cinco indicadores analizados. En sentido estricto, se podría decir que, el índice resultante de este ejercicio fue un buen indicador para explicar la desprotección laboral, social y económica de la fuerza de trabajo asalariada mexicana.²⁹

Cuadro 7
Análisis factorial sobre indicadores de precariedad laboral
(Modelo restringido)¹

<i>Factor</i>	<i>Raíz característica</i>	<i>Diferencia</i>	<i>Proporción²</i>	<i>Acumulado</i>
Factor 1	4.21249	4.13341	0.9829	0.9829
Factor 2	0.07908	0.02868	0.0185	1.0013
Factor 3	0.05041	0.05876	0.0118	1.0131
Factor 4	-0.00835	0.03936	-0.0019	1.0111
Factor 5	-0.04771	.	-0.0111	1.0000

¹ Sólo incluye los siguientes indicadores: Sin vacaciones, sin aguinaldo, sin seguro social, sin contrato escrito, con salario menor a 2 mínimos. Modelo ajustado con correlación tetracórica en Stata 11.

² Proporción de la varianza explicada por el factor.

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE 2008, II trimestre.

Cuadro 8
Resultados de modelo de análisis factorial: Cargas Factoriales¹

<i>Variable</i>	<i>Peso</i>	<i>Singularidad</i>
Vacaciones	0.9893	0.0213
Aguinaldo	0.9777	0.0441
Seguro Social	0.9714	0.0563
Salario mensual menor a dos mínimos	0.6881	0.5265
Contrato escrito	0.9278	0.1393

¹ Modelo ajustado con correlaciones tetracóricas en Stata 11, método de rotación varimax.

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE 2008, II trimestre.

²⁹ Pese a que esta solución es mejor que la del modelo general, sigue señalando la presencia de al menos un problema. Por un lado, la variable que mide el efecto de la precariedad por insuficiencia de ingresos es la que menos contribuye a la formación del factor ya que tiene menos correlación con las restantes y con el factor generado (véase columna 2 cuadro 8).

¿Pero cuán seguros estamos que estas conclusiones fueron confiables? ¿Estarán afectadas por el método de estimación? ¿Es posible ofrecer una prueba formal que nos indique si los resultados hasta aquí presentados fueron robustos?

La mejor forma de resolver estas dudas fue probando, formalmente, la hipótesis de que emergió del análisis de confiabilidad de los índices compuestos bajo observación y de los resultados del análisis factorial: no fue recomendable sintetizar todos las dimensiones/indicadores que estamos empleando para medir la precariedad laboral en un único indicador resumen. Cuando se procede bajo esa estrategia el índice que se obtuvo fue menos confiable y no reconoció las diversas formas que puede asumir la precariedad. Consecuentemente, los ejercicios de análisis que tomaran como referencia este índice producirían resultados poco rigurosos.

Los resultados expuestos en el cuadro 9, pusieron a prueba la hipótesis de que el modelo factorial más complejo³⁰ brindó una solución tan buena como el modelo más simple.³¹

Cuadro 9
Prueba de bondad de ajuste de dos modelos factoriales discretos¹

	Factores	LL	BIC (LL)	AIC (LL)	Npar	L ²	df
Modelo más complejo (M1)	2 factores	-310959	622184	621965		23	12401
Modelo más simple (M2)	1 factor	-323060	646293	646150		15	36603
Hipótesis nula		Modelo 2 = Modelo 1					
<hr/>							
Prueba Chi-Cuadrado							
Chi-Cuadrado		24109					
gl		8					
Prob. Chi-Cuadrado		0.0000					
<hr/>							
Prueba Conditional Bootstrap							
2LL		24200					
Bootstrap Prob.		0.0000					

¹ Modelo Factorial Discreto, estimado con método de clases latentes en *Latent Gold 4.5*.

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE 2008, II trimestre.

³⁰ La solución factorial más compleja es la que produce como resultado dos índices de precariedad laboral, uno que sintetiza el efecto de la desprotección laboral y social y el otro que captura la precariedad de tiempo. Mientras que, la solución factorial más simple es la que se obtiene al especificar un modelo con un único factor, con un índice que busca sintetizar en una sola escala el efecto conjunto de todas las dimensiones e indicadores de la precariedad laboral.

³¹ Para generar estas pruebas se ha empleado un programa estadístico denominado *Latent-Gold* —versión 4.5— que permite realizar análisis factorial combinando variables medidas en diferentes escalas (nominal, ordinal y razón o intervalo) y que, en términos estadísticos, utiliza el método de estimación —Máxima Verosimilitud— que genera resultados más robustos. Para una explicación general véase Magidson y Vermunt (2003). Para una explicación más técnica y comprensiva véase el texto de Hagenaaers y McCutcheon (2002) y Vermunt y Gagidson (2003).

Nótese que los tres estadísticos de bondad de ajuste incluidos en ese cuadro (L^2 , BIC y AIC)³², indicaron que el modelo factorial más simple muestra una pérdida en la bondad de ajuste comparado con el modelo más complejo. Para determinar si esta pérdida fue estadísticamente significativa fue necesario hacer una prueba formal. Al respecto, los resultados de la prueba *Chi-cuadrada* y los de la prueba “Conditional Bootstrap” indicaron, sin duda alguna, que la hipótesis, de que el modelo más simple tenía la misma bondad de ajuste que el modelo más complejo, debía ser rechazada. Desde un punto de vista estadístico no hay duda de que, si se consideraron todas las dimensiones de la precariedad laboral, el modelo que generó una solución con dos factores fue mejor para dar cuenta de la matriz de datos observada.

Lo anterior implicó que a la hora de construir un índice sintético de precariedad laboral no se debió asumir que todas las dimensiones convergieron en una única dimensión y que la construcción de un solo índice resultó ser la mejor solución. En sentido estricto, lo que deberíamos hacer, según nuestros resultados, fue calcular dos índices de precariedad, uno que captó el efecto de la precariedad por desprotección social, laboral y de ingresos y otro que captó el efecto de la precariedad por tiempo de trabajo.³³

En este punto surgió una nueva dificultad. Hemos hasta aquí resuelto la duda sobre la confiabilidad que podría tener un indicador sintético para medir la precariedad laboral así como la referida a las dimensiones/indicadores que deberían incluirse en el análisis. Sin embargo, no hemos resuelto aún la estrategia que debió seguirse para construir este indicador. Es precisamente este el punto que abordamos en la sección siguiente.

La construcción de un índice sintético para medir la precariedad laboral

Existen diversas estrategias que podrían utilizarse en la construcción de índices sintéticos, en tanto que no había reglas estrictas que aseguraran resultados

³² LL es el logaritmo de la versosimilitud. BIC (LL) es el criterio de información bayesiano y AIC es el criterio de información de Akaike. Las tres son medidas que nos permiten estimar la bondad de ajuste de los modelos.

³³ Recordemos que se ha tomado un criterio amplio sobre la inclusión de la variable de ingresos en el primer índice. Habrá que analizar si no es más conveniente también medir este aspecto de la precariedad laboral por separado. Adicionalmente, debe tenerse presente que nuestros resultados pueden cambiar en el tiempo tanto como entre contextos, mostrando que la precariedad laboral es un fenómeno con manifestaciones múltiples cuyos rasgos están determinados por la articulación entre actores laborales, políticas públicas y estrategias empresariales. Finalmente, no se debe olvidar que estos resultados se alcanzan utilizando un número restringido de indicadores por dimensión. Habrá que analizar otras fuentes que proporcionen más indicadores sustantivos para conocer la robustez de estos resultados.

inequívocos. Puede señalarse que todo índice debía satisfacer, al menos, dos condiciones básicas: estar sustentado en un modelo teórico y ser transparente y por tanto reproducible (Bonnett, Figueiredo y Standing, 2003: 233).

Lo primero lo hemos tratado en las secciones previas de este artículo. Lo segundo se abordará en esta sección. No debió olvidarse que la construcción de un índice sintético que busca integrar diversas dimensiones de un fenómeno, en nuestro caso la precariedad laboral, conllevó la resolución de otros problemas.³⁴ Uno de los más agudos fue la ponderación que se le otorgará a las diferentes dimensiones e indicadores incluidos en el cálculo del índice.

En materia del estudio de la precariedad laboral se han empleado diversas estrategias en la construcción de índices. Particular énfasis se ha otorgado a los índices sumatorios simples (Gallo, 2003; Rubio, 2010; Castillo, 2010) y a índices elaborados con técnicas estadísticas (análisis factorial o componentes principales) (Oliveria, 2006; Castillo, 2009; Mora, 2010; Escoto, 2010). En un campo afín, en el estudio del trabajo decente, se han utilizado diversos índices sumatorios ponderados (Bonnet, Figueiredo y Standing, 2003 y Bescond, Châtaigner y Meran, 2003). Lo anterior plantea la pregunta ¿cuál estrategia fue la que mejores resultados produce? En gran medida, como veremos, ello dependerá del enfoque analítico que se sustente tanto como de los usos posibles que se quiera dar a la información resultante.

Para efectos de analizar en cuánto difieren los resultados empíricos de índices de precariedad laboral construidos con base en estas tres estrategias, se procedió a realizar un ejercicio aplicado utilizando los indicadores que dieron cuenta de la precariedad laboral por desprotección laboral y social y emplear la misma fuente de datos (ENOE, 2008, segundo trimestre).³⁵ Los índices en construcción puede afirmarse que correspondieron, en el plano teórico, a una definición de la precariedad que dio cuenta de tres dimensiones: desprotección laboral, desprotección social e insuficiencia de ingresos, en el sentido en que fueron definidas previamente.³⁶

El primer índice, el ponderado simple, utilizó un sistema de ponderadores neutro (cuadro 10). Como su nombre lo indica, no atribuyó pesos diferenciados a las dimensiones e indicadores de la precariedad laboral estudiados. Puede argumentarse que la decisión de otorgar el mismo peso a las dimensiones e

³⁴ Ya hemos tratado el problema de la construcción de las escalas a partir de los componentes que las conforman, tanto como el problema de la confiabilidad del índice.

³⁵ Excluimos del análisis la dimensión de tiempo de la precariedad laboral pues esto permite construir un índice sintético unifactorial, lo que indica que todos los indicadores pueden ser resumidos eficientemente por un índice sintético. Adicionalmente, el análisis de confiabilidad también mostró que este índice fue más confiable que el que se obtuvo al incluir todos los indicadores en el análisis.

³⁶ Se excluyó la dimensión que captura la precariedad por tiempo de trabajo por las razones expuestas en las dos secciones previas.

indicadores pudo responder a dos situaciones. Por un lado, porque se desconoció la importancia relativa de los diferentes componentes e indicadores analizados, o bien, porque aunque se reconoció que unos aspectos fueron más importantes que otros, no se contó con un sistema riguroso y confiable que permitiera determinar los pesos particulares de cada dimensión/indicador. Por otro, cuando se partió de un enfoque de derechos —en este caso laborales—, se asumió que los mismos son irreductibles, indivisibles e interdependientes, motivo por el que fue impropio conferir pesos diferenciales a los componentes/indicadores implícitos en el análisis.

Cuadro 10
Valores de pesos relativos de los indicadores de precariedad estimados según diferentes métodos

<i>Pesos</i>	<i>Ponderador simple</i>	<i>Ponderador a juicio</i> ¹	<i>Ponderador factorial</i> ²
Vacaciones	1	0.487	0.928
Aguinaldo	1	0.549	0.891
Seguro Social	1	0.508	0.849
Salario mensual menor a dos mínimos	1	0.635	0.412
Contrato escrito	1	0.518	0.778

¹ Ponderadoras de Privación relativa a mayor % población con privación, mayor el ponderado (100% privación)/100.

² Pesos derivados de análisis factorial discreto, método análisis clases latentes estimado en *Laten Gold 4.5*.

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE 2008, II trimestre.

Cualquiera sea la razón sustantiva, al seguir esta estrategia, se genera un índice que, en nuestro caso, pudo expresarse en los siguientes términos:

$$IPLi = \frac{1}{5} \sum_{n=1}^5 (X1i + X2i + X3i + X4i + X5i)$$

Donde:

$IPLi$ = Índice de Precariedad laboral para el i -ésimo caso.

$X1i$ = Indicador que da cuenta de si el trabajador tiene vacaciones pagadas.

$X2i$ = Indicador que muestra si el trabajador tiene aguinaldo.

$X3i$ = Indicador que señala si el trabajador tiene seguro social por medio de su trabajo.

$X4i$ = Indicador que muestra si el trabajador percibe un ingreso igual o superior a dos salarios mínimos.

$X5i$ = Indicador que muestra si el trabajador tiene contrato escrito.³⁷

El indicador osciló entre 0 cuando el trabajador tuvo cobertura en los cinco indicadores y 1 cuando tuvo privación en todas. En consecuencia, cuanto más se acercó el indicador a 1 mayor fue el nivel de precariedad laboral observado.

Una segunda estrategia resultaría de la construcción de un índice ponderado cuya diferencia principal con el anterior fue que se partió del hecho de que fue necesario atribuir pesos relativos a las diferentes dimensiones e indicadores que componen el fenómeno de la precariedad laboral.³⁸ En nuestro caso hemos construido un índice cuyos ponderadores se definieron como el inverso de la proporción de carentes en cada indicador, en ese sentido las privaciones se ponderan en razón a la importancia relativa que tienen en la sociedad analizada³⁹. El índice se definiría en los siguientes términos:

$$IPLi = \frac{1}{5} \sum_{n=1}^5 (X1iZ1 + X2iZ1 + X3iZ1 + X4iZ1 + X5iZ1)$$

Donde:

$IPLi$ = Índice de Precariedad laboral para el i -ésimo caso.

X = Los valores de las $X1, X2, X3, X4, X5$ antes definidos.

$Z1$ = Ponderador correspondiente al inverso de la proporción de trabajadores asalariados que no tienen vacaciones anuales pagadas, cuyo valor resultó ser 0.487.

³⁷ Se excluyó la dimensión que captura la precariedad por tiempo de trabajo por las razones expuestas en las dos secciones previas.

³⁸ El tema de encontrar un sistema de ponderaciones diferenciales es de los más complejos y no hay una regla general y compartida. Existe, adicionalmente, una gran forma de establecer ponderadores que oscilan desde

³⁹ Este sistema de ponderaciones fue propuesto por Desai y Shah (1988) como estrategia para el estudio de la pobreza con enfoque multidimensional.

$Z2$ = Ponderador correspondiente al inverso de la proporción de trabajadores asalariados que no perciben aguinaldo, cuyo valor resultó ser 0.549.

$Z3$ = Ponderador correspondiente al inverso de la proporción de trabajadores asalariados que no tienen seguro social por medio del trabajo, cuyo valor resultó ser 0.508.

$Z4$ = Ponderador correspondiente al inverso de la proporción de trabajadores que perciben un ingreso mensual inferior a dos salarios mínimos, cuyo valor resultó ser 0.635.

$Z5$ = Ponderador correspondiente al inverso de la proporción de trabajadores que no tienen un contrato escrito, cuyo valor resultó ser 0.518.

Se mantuvo la división entre el total de indicadores observados para preservar el rango del indicador entre 0 y 1, y su lógica fue la misma.⁴⁰ El valor 0 indicó ausencia de precariedad laboral y el 1 el máximo valor de la precariedad observable en el indicador.

Finalmente, la tercera opción consistió en construir un índice de precariedad laboral con base en un método de análisis factorial (anexo 2).⁴¹ Al estimar este índice se obtuvo que todos los indicadores quedaron sintetizados en una sola dimensión y que con excepción de la variable ingreso, el modelo factorial pudo explicar ampliamente la varianza de los cuatro indicadores restantes.

El índice factorial⁴², tuvo la particularidad de que los ponderadores de los indicadores bajo observación fueron los pesos factoriales correspondientes (anexo 2). Como consecuencia de ello, este índice factorial se definiría en los siguientes términos:⁴³

$$IPL = F_{ij} = (\alpha_{i1}Z_{1j} + \alpha_{i2}Z_{2j} + \alpha_{i3}Z_{3j} + \alpha_{i4}Z_{4j} + \alpha_{i5}Z_{5j}) = \sum_{j=1}^n F_{ki} Z_{ij}$$

⁴⁰ Un paso intermedio consiste en normalizar los valores del índice, por el método tradicional, para mantener su rango entre 0 y 1.

⁴¹ Por tratarse de un índice resultado de la combinación de variables nominales se empleó el programa Latent Gold 4.5 para evitar las limitaciones que impuso el uso de este tipo de variables en el análisis factorial. Véase Magidson y Vermunt (2003) para una explicación no técnica sobre el particular.

⁴² Para una guía técnica detallada sobre la construcción de índices factoriales con base en el programa *Latent Gold*, véase Vermunt y Magidson (2005).

⁴³ El índice fue reescalado a efectos de que su recorrido oscilara entre 0 y 1. El valor inferior 0 indica la ausencia de precariedad, mientras que su opuesto, el valor superior, señala el valor máximo de precariedad.

Donde:

I_{jk} = Índice de precariedad (j), deducido de la (k-ésima) componente.

P_{ki} = Ponderador de la variable (i) correspondiente a la (k-ésima) componente.

z_{ij} = Indicador (i) estandarizado total.

n = Número de indicadores o variables de precariedad.

Fue importante observar aquí que teníamos un sistema de ponderadores que en sentido estricto correspondió a los siguientes valores:

$Z1$ = Ponderador correspondiente al indicador que mostró si el trabajador tuvo o no vacaciones pagadas en su trabajo, cuyo valor resultó ser 0.928.

$Z2$ = Ponderador correspondiente al indicador que mostro si el trabajador recibió o no aguinaldo en su trabajo, cuyo valor resultó ser 0.891.

$Z3$ = Ponderador correspondiente al indicador que mostro si el trabajador tuvo o no seguro social en su trabajo, cuyo valor resultó ser 0.849.

$Z4$ = Ponderador correspondiente al indicador que mostro si el trabajador tuvo o no un ingreso igual o superior a dos salarios mínimos, cuyo valor resultó ser 0.412.

$Z5$ = Ponderador correspondiente al indicador que mostro si el trabajador tuvo o no un contrato de trabajo escrito, cuyo valor resultó ser 0.778

Estas cargas factoriales mostraron la correlación existente entre cada variable y el factor observado. Cuanto más elevado fue el valor absoluto de la carga factorial, mayor importancia tuvo el indicador en la construcción del índice. Por lo general, los analistas que emplearon esta estrategia para construir índices sintéticos pasaron por alto este hecho. El mismo poseía una gran importancia, pues estaba indicando los elementos a los que se les dio mayor importancia en la construcción del índice.

En nuestro caso, se quiso llamar la atención al hecho de que dos de los componentes de la precariedad laboral que más fueron resaltados a nivel conceptual, como la insuficiencia de ingresos y la estabilidad laboral (medida aquí por la presencia de contrato escrito) fueron los que tuvieron menor contribución a la solución factorial lograda. Quizás lo más relevante fue el

escaso peso factorial que se le confirió a la precariedad de ingresos a la hora de calcular el índice factorial. Si esto constituyó una solución aceptable el análisis podrá proseguir. Pero si se consideró problemático deberá analizarse a fondo las razones que permanecieron detrás de este resultado y buscar una mejor solución.

Dos preguntas emergieron de lo expuesto. ¿Cuál de estos índices fue mejor? ¿Cómo decidir cuál estrategia adoptar en la construcción de un índice sintético de precariedad laboral?

Una forma de responder la primera pregunta fue replanteándola en términos de cuánta diferencia o similitud existió entre los resultados generados por estos índices. En términos estadísticos eso pudo realizarse estimando la correlación existente entre ellos. Como bien se puede leer en el cuadro 11, las correlaciones existentes entre éstos fueron muy altas en todos los casos. Esto indicó que no hubo diferencias sustantivas en los resultados, vistos de un modo general. De hecho, en los extremos, valores inferiores y superiores, que indicarían ausencia de precariedad y precariedad total, los tres índices fueron coincidentes. 37.4% de los casos corresponderían a trabajadores que no tuvieron ninguna privación en los cinco indicadores observados, mientras que 23.7% correspondería a individuos que tienen todas las privaciones.

Cuadro 11
Correlaciones entre Índices de Precariedad Laboral

	<i>Correlaciones Pearson¹</i>		
	<i>Índice sumatorio simple</i>	<i>Índice sumatorio ponderado²</i>	<i>Índice Factorial³</i>
Índice simple	1	0.999	0.953
Índice ponderado	0.999	1	0.945
Índice Factorial	0.953	0.945	1

¹ Correlaciones significativas al 0.01.

² Ponderación = inverso de la proporción de personas que no tienen carencia en el indicador específico.

³ Índice de puntuaciones factoriales elaborado con base en análisis de clases latentes en *Laten Gold 4.5*.

Fuente: Elaboración propia con base en ENOE 2008, II trimestre.

Hubo contrastes relacionados con la capacidad de diferenciación de la intensidad de la precariedad que no fue posible observar con base en el análisis de correlaciones presentado. Si se analizó la distribución de estos índices y se estimó su varianza, se concluyó que el índice factorial fue el que mayor desagregación permitió, en segundo lugar estaría el índice con ponderaciones relacionadas con las privaciones relativas y el que menor gradación permite observar fue el índice ponderado simple.

Adquirió así relevancia la segunda pregunta, ¿con qué criterios decidir cuál fue el mejor índice? Al respecto cabe señalar que eso dependió del enfoque analítico general de la investigación y del tipo de ejercicio que se quiera desarrollar con el índice sintético.

Si se adoptó un criterio analítico basado en la coherencia entre el enfoque conceptual y la estrategia de medición, podría sostenerse que el índice ponderado simple presentó tres ventajas. Primero no estableció ningún tipo de jerarquías entre las dimensiones e indicadores, lo que fue consistente con la visión que sostuvo que los derechos fueron irreductibles, indivisibles e interdependientes. Segundo, esta estrategia permitió analizar la evolución de la precariedad laboral en el tiempo sin tener que resolver problemas metodológicos relacionados con el cambio en los ponderadores. Tercero, permitiría también hacer el análisis entre países, si se emplearan los mismos indicadores en la construcción de una escala sintética de precarización laboral.

Cuando estos índices fueron construidos no sólo con un fin descriptivo, estimar la magnitud e intensidad de la precariedad, sino también para realizar análisis sobre los determinantes de este fenómeno, entonces, los índices que tuvieron mayor capacidad discriminante en los valores que se encontraron entre los extremos podrían resultar de mayor utilidad.⁴⁴

Adicionalmente, si se sostuvo conceptualmente un enfoque que permitió jerarquizar la relevancia relativa de las diferentes dimensiones/indicadores de la precariedad laboral, con base en argumentos sustantivos, entonces los índices ponderados o los factoriales podrían garantizar una mayor coherencia entre enfoque analítico y estrategia metodológica. Por ejemplo, para quienes argumentaron que el rasgo distintivo de la precariedad laboral en la actual fase del desarrollo del capitalismo fue la inseguridad laboral (Standing, 2002), conferir menor importancia a esta dimensión/indicador, como sugirió el análisis factorial, o la misma importancia que a otras dimensiones, como se hizo la construcción de índices ponderados simples, resultaría cuando menos, polémico. Algo similar ocurriría con quienes sostienen que la dimensión de la inseguridad económica fue el rasgo más significativo de la precariedad laboral. Del todo, para esta visión, la baja ponderación conferida por el análisis factorial a esta dimensión sería inaceptable de cara a la construcción de un indicador que sintetizo adecuadamente la precariedad.

De cara a estos argumentos, sostengo que quizás la mejor estrategia fue aquella que permitió resolver la mayor cantidad de problemas con la menor complejidad posible —criterio de parsimonia— preservando el núcleo teórico central del modelo analítico. A mi entender esto se logró cuando se construyó un índice sumatorio simple de precariedad laboral. Para llegar a

⁴⁴ Esto último habría que probarlo empíricamente. No vamos entrar en este nivel de detalle en el presente artículo.

esta solución, creo indispensable, primero pasar por las pruebas de confiabilidad, consistencia y resumen de datos que aquí hemos analizado. No se trató, entonces, simplemente de suponer que todas las dimensiones/indicadores involucrados en el análisis de la precariedad laboral formaron parte de un “concepto paraguas”. Se trató primero, de conocer lo que fue susceptible de ser agrupado de forma rigurosa, coherente y confiable, para luego, proceder con la construcción del indicador sintético sugerido.

Tomando como referencia este resultado, se pudo estimar la magnitud de la precariedad laboral entre los asalariados mexicanos y mostrar también una escala de gradaciones (niveles) del fenómeno. Los datos contenidos en el Cuadro 12, indicaron que poco más de una tercera parte de los asalariados no presentó problemas relacionadas con la precariedad laboral, mientras que en el extremo opuesto casi una cuarta parte mostro el nivel más extremo de violación de las normas laborales más básicas. Si a este grupo se le adiciona el que se ubicó en un nivel de precariedad alta, se tuvo que para cuatro de cada 10 asalariados el trabajo no constituyó un medio para el logro de un estándar mínimo de inclusión social. El 20% restante se distribuyó en un grado medio o bajo de precariedad laboral.

Cuadro 12
México: Asalariados según nivel de precariedad laboral, 2008

Nivel de precariedad laboral	Porcentaje
No precario	37.4
Muy bajo	9.5
Bajo	4.9
Medio	5.5
Alto	19
Muy alto	23.7
Total	100
N ¹	26 113 427

¹ Estimado con base en la proporción de casos con información válida en los cinco indicadores empleados: no tener Seguro Social, no tener contrato escrito de trabajo, no tener vacaciones pagadas, no recibir aguinaldo y tener un salario mensual inferior a dos salarios mínimos. Fuente: Elaboración propia con base en ENOE 2008, II trimestre.

Estos resultados mostraron, con claridad, que en las postrimerías de la primera década del siglo XXI, el trabajo subordinado sólo constituyó una fuente de bienestar económico, protección social y seguridad laboral para una fracción minoritaria de la mano de obra subordinada. En ese sentido, pudo

afirmarse que, México inició el siglo XXI con un déficit histórico en materia de inclusión laboral que difícilmente podrá superarse con políticas que fomentaran la desregulación de los mercados de trabajo y la flexibilización de las relaciones laborales, como las propuestas en los proyectos en discusión sobre las reformas a la Ley Federal del Trabajo.

Conclusión

Es apropiado concluir este trabajo llamando la atención sobre algunos de los problemas que intentamos clarificar a lo largo del texto. En ese sentido es preciso indicar que predomina en nuestro medio un uso más descriptivo que analítico de la noción de precariedad laboral. Si bien ésta puede ser inscrita en una teoría general sobre los procesos de re-mercantilización y descuidadani-zación resultados de las políticas de desregulación laboral, las estrategias de reconversión productiva y las prácticas de flexibilidad laboral adoptadas por las empresas, no contamos aún con una teoría comprensiva sobre el particular.

Adicionalmente, esta noción se enfrenta al dilema que acarrea su amplitud empírica. Cuando es empleada para calificar tanto el trabajo asalariado como el no asalariado, su clase de referencia se torna difusa y queda totalmente tras-lapada con conceptos que tienen mucha familiaridad en el estudio del mercado de trabajo latinoamericano, como era el caso del concepto de informalidad, o con nociones normativas introducidas recientemente por la Organización Internacional del Trabajo, como era el caso de la noción de “trabajo decente”.

Este dilema conceptual da lugar a un problema singular pues, por lo general, se utilizan los indicadores que califican el trabajo asalariado para dar cuenta de la calidad del empleo del trabajo no asalariado. Consecuentemente, se pierde la naturaleza singular del trabajo no asalariado y la evaluación termina estando dominada por la lógica que rige el mundo del trabajo formal.

Un segundo problema emerge del hecho de que la noción de precariedad laboral puede ser enriquecida teóricamente, en el sentido aquí sugerido, más por lo general, cuando se estudia empíricamente el fenómeno, se dispone de un conjunto limitado de indicadores, en particular por parte de aquellos estudios que utilizan como fuente de información las encuestas nacionales de empleo. Así se produce un desfase entre riqueza conceptual y pobreza empírica del que la mayoría de los trabajos académicos hace caso omiso. Debemos reconocer, por tanto, que nuestro conocimiento del tema continúa siendo limitado.

Un tercer problema emerge en el terreno propiamente de la medición de la precariedad laboral. Aquí se suelen estar presentes dos tipos de falencias. Por un lado, se suele reconocer el carácter multidimensional del fenómeno, como rasgo constitutivo de la precariedad pero, por otro, se conducen análisis que desagregan el fenómeno indicador por indicador. Es decir, se produce

un desfase entre la naturaleza del fenómeno en estudio y el enfoque que se adopta para dar cuenta del mismo. Este desfase no permite ni captar la precariedad laboral en su justa dimensión, ni estimar la incidencia y severidad del fenómeno de manera agregada.

Un cuarto problema surge cuando se intenta resolver el desajuste anterior a partir de la construcción de un indicador multidimensional sintético que resuma el conjunto de interrelaciones que unen los diferentes componentes de la precariedad laboral. Por lo general, en este caso, se suele asumir una posición apriorística mediante la que se supone que todas las dimensiones introducidas en el análisis convergen y pueden agruparse en una sola escala. Adicionalmente, se supone que esta escala es confiable tanto conceptual como empíricamente. Hemos mostrado que estos dos supuestos se tornan problemáticos cuando se someten a prueba empírica.

Los ejercicios desarrollados en el trabajo sugieren la necesidad de introducir mayor rigor en las estrategias de construcción de índices sintéticos de precariedad y en el análisis de la consistencia y confiabilidad de las medidas-resumen generadas. Sin esto último, se podrían estar produciendo resultados que corroboran tesis analíticas preconcebidas, pero que carecen del nivel básico de rigor metodológico. Como consecuencia, los resultados producidos serían, en el mejor de los casos, de valor limitado, en el plano teórico y en el práctico.

Hemos también mostrado que, como lo indica el principio de parsimonia, es mejor adoptar un modelo más sencillo para obtener resultados más confiables. Cuando se adopta esta vía, no hay diferencias sustantivas en los resultados que se obtienen en la construcción de diferentes tipos de índices de precariedad laboral. Abogamos, en razón de ello, por adoptar el modelo más sencillo que, no sólo cumple con el criterio de la parsimonia, sino que también se ajusta más al enfoque conceptual propuesto, basado en el ejercicio de los derechos de ciudadanía, permite hacer comparaciones inter-temporales sin tener que introducir mayores complejidades analíticas y posibilita, también, hacer comparaciones entre países.

Empleando este modelo, mostramos que México es una sociedad que presenta un patrón generalizado de precariedad laboral entre los subordinados. Este resultado indica que la ciudadanía laboral básica es una condición que disfruta sólo 37% de los trabajadores subordinados mexicanos. El resto presenta privaciones básicas en el ejercicio de derechos laborales de primera generación. El 43 % presenta una situación de precariedad laboral elevada. No cabe la menor duda de que al concluir la primera década del siglo XXI, México presenta un déficit agudo en materia de integración laboral. Dado este patrón de integración laboral selectiva y exclusión laboral masiva, no es imaginable pensar que el mercado de trabajo se constituya en una institución

que coadyuve, de manera significativa, a la reducción de las desigualdades sociales existentes.

Referencias

- Agulló, Esteban (2001), "Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores", Esteban Agulló y Anastasio Ovejero (coordinadores), *Trabajo, Individuo y Sociedad*, Madrid, Pirámide.
- Alonso, Luis E. (1999), *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*, Madrid Trotta/Fundación 1º de Mayo, .
- Bensusán, Graciela (2006), *Diseño legal y desempeño real: Instituciones laborales en América Latina*, México UAM-Xochimilco, Porrúa.
- Bescond, David; Anne Châtaignier y Farhad Mehran (2003), "Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, pp. 197-231.
- Bonnet, Florence, José Figueiredo y Guy Standing (2003), "Una familia de índices de trabajo decente", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, pp. 233-261.
- Cano, Arturo (1998), "La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 13, Serv. Publ. UCM, Madrid, pp. 207-227.
- Castel, Robert (2010), *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protección, estatuto del individuo*, Argentina FCE.
- Castel, Robert (1995), *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires Paidós.
- Castillo, Dídimo (2008), "El trabajo precario en Panamá. Tendencias y determinantes", Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, Alap, Córdoba, Argentina, 24-26 septiembre.
- _____ Castillo, Dídimo (2009), *Los nuevos trabajadores precarios*, México UAEM/Miguel Porrúa.
- CEPAL (2010), *Panorama Social de América Latina*, Santiago de Chile CEPAL,
- Contreras, Oscar (2000), *Empresas globales, actores locales: producción flexible y aprendizaje industrial en las maquiladoras*, México El Colegio de México.
- Cook, María Lorena (2008), *The Politics of Labor Reform in Latin America. Between Flexibility and Rights*, University Park, The Pennsylvania State University Press.
- De la Garza, Enrique (2000), "La flexibilidad del trabajo en América Latina", Enrique de La Garza (coordinador), *Tratado latinoamericana de sociología del trabajo*, México FCE.
- Desai, Megnad y Anup Shah (1988), "An Econometric Approach to the Mea-

- surement of Poverty” *Oxford Economic Papers*, núm. 40, pp. 505-522.
- Díaz Salazar (2004), *Trabajadores precarios. El proletariado del Siglo XXI*, Ediciones Madrid Hoac.
- Dziuban, C. D. y E. C. Shirkey, (1974), “When is a Correlation Matrix Appropriate for Factor Analysis: Some Decision Rules”, *Psychological Bulletin*, núm. 81, 358-361.
- Escoto, Ana (2010), “La precariedad laboral juvenil en El Salvador, 2003-2007”, tesis de Maestría en Población y Desarrollo, México FLACSO.
- Esping-Andersen, Gøsta (2000), *Fundamentos sociales de las economías post-industriales*, Barcelona Ariel.
- Field, Andy (2009), *Discovering Statistics using SPSS*, Estados Unidos Sage Publications.
- Gallo, Marcos E. (2003), “Precariedad laboral en el mercado de trabajo marplatense”, *FASES, UNMDP*, año 9, núm. 6, enero-abril, pp. 109-131.
- García, Brígida (2011), “Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores”, Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (coordinadores) *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México, El Colegio de, México.
- García, Brígida (2009), “Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del Siglo XXI”, *Revista Mexicana de Sociología*, 71, núm. 18 enero-marzo-2009), IIS-UNAM, pp.5-46.
- Guerra, Pablo (1994), “La precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización”, *El empleo precario y el empleo atípico. Revisión bibliográfica y propuesta para la discusión*, PET, documento de trabajo 105, Santiago de Chile,
- Araujo, Nadya, Helena Hirata y Kurimi Sugita (2009). “Trabalho Flexível, empregos precários? Reflexões à guisa de introdução”, Nadya Guimãres, Helena Hirata y Kurimi Sugita, *Trabalho flexível, empregos precários?*, Universidad de São Paulo, Brasil EDUSP.
- Hagenaars, Jacques y McCutcheon (2002), *Applied Latent Class Analysis*, Cambridge, New York Cambridge University.
- Hair, Joseph y otros (1999), *Análisis multivariante*, Prentice Hall, Madrid.
- INEGI (2007), ¿Cómo se hace la ENOE. Métodos y procedimientos? INEGI, Aguas Calientes, consultado en http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/enoe/ENOE_como_se_hace_la_ENOE_1.pdf
- Iranzo, Consuelo y Marcia Leite (2006), “La subcontratación laboral en América Latina”, en Enrique de la Garza (coordinador) *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques*, México Anthropos, UAM-Iztapalapa,
- Kalleberg, Arne (2009), Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition, *American Sociological Review*, vol. 74, february, pp. 1-22.

- Kim y Mueller (1978, a), *Introduction to Factor Analysis. What is it and How to do it*, Sage, Quantitative Applications in Social Sciences, Sage University Paper 13, Estados Unidos.
- Kim y Mueller (1978b), *Factor Analysis. Statistical Methods and Practical Issues*, Sage, *Quantitative Applications in Social Sciences*, United States Sage University Paper 14,
- Kolenikov, Stanilav y Gustavo Ángeles (2004), “The Use of Discrete Data in PCA: Theory, Simulations and Applications to Socioeconomic Indices”, Working Paper WP-04-85- MEASURE/evaluation project, Carolina Population Center, University of North Carolina.
- Leite, Marcia (2009) “El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2ª Época, núm. 21, 1er Semestre, pp. 7-33.
- Lucena, Héctor (2000), “El cambio en las relaciones industriales en América Latina”, Enrique de La Garza (coordinador), *Tratado latinoamericana de sociología del trabajo*, México FCE.
- Magidson, Jay y Jeroem Vermunt (2003), “A nontechnical introduction to latent class models”, <http://www.statisticalinnovations.com/articles/bozdogan.pdf>.
- Marshall, Adriana (1987), *Non-standard Employment Practices in Latin America*, *International Institute for Labour Studies*, Geneva ILO.
- Mora Salas, Minor (2010), *Ajuste y empleo. La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*, México El Colegio de México.
- Murillo, María Victoria (2008), *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina*, Buenos Aires Siglo XXI.
- Nunnally y Bernstein (1994), *Psychometric Theory*, Estados Unidos McGraw Hill.
- OIT (2010), *Panorama Laboral 2010 América Latina y el Caribe*, Perú, OIT, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, .
- Oliveira, Orlandina (2006), “Jóvenes y precariedad laboral en México. Papeles de Población, CIEAP/UAEM, Núm. 49, UAEM, pp.37-73.
- Ostelind y Everson (2009), *Differential Item Functioning*, Quantitative Applications in the Social Sciences, 161, Sage Publications, Estados Unidos.
- Pacheco, Edith (2004), *Ciudad de México, Heterogénea y desigual: un estudio sobre el mercado de trabajo*, México, El Colegio de México.
- Pérez Sáinz, Juan Pablo (1998), *Ciudadanía social y derechos laborales en Centroamérica*, San José de Costa Rica, Flacso.
- Pett, Marjorie; Nancy Lackey y John Sullivan (2003), *Making Sense of Factor Analysis*, United States Sage.
- Reygadas, Luis (2011), “Introducción. Trabajos atípicos, trabajos precarios:

- ¿dos caras de la misma moneda”, Edith Pacheco, Enrique de la Garza y Luis Reygadas (coordinadores) *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, México, El Colegio de México.
- Roberts, Bryan (1998), “Ciudadanía y política social en América Latina”, Bryan Roberts (editor) *Ciudadanía y política social*, San José de Costa Rica FLACSO-SSRC.
- Rodgers, Gerry y Janine Rodgers, (1987), *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, International Institute of Labour Studies, Geneva ILO, .
- Rubio, Julio (2010), “Precariedad laboral en México. Una propuesta de medición integral”. revista *Enfoques*, vol. VIII, núm. 13, pp. 77-87.
- Standing, Guy (2011), *The Precariat: The New Dangerous Class*, London, Bloomsbury Academic.
- _____ Standing, Guy (2009), *Work after globalization. Building occupational citizenship*, UK Edwar Elgar Publishing.
- _____ Standing, Guy (2002), *The New Paternalism. Basic Security as Equality*. London Verso Editors.
- _____ Standing, Guy (1999), *Global Labour Flexibility. Seeking Distributive Justice*, London Macmillan Press.
- Van Schuur, Wijbrandt (2011), *Ordinal response theory. Mokken Scale Analysis*, Serie Quantitative Applications in the Social Sciences.
- Vermunt, Jeroen y Jay Magidson (2003), “Latent Class Models for Classification”, *Computational Statistics & Data Analysis*, núm. 41, 531-537.

Minor Mora Salas. Doctor en Sociología por El Colegio de México; Profesor-Investigador del Centro de Estudios Sociológicos de El Colegio de México. Correo electrónico: mimora@colmex.mx

EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO 1988-2010¹

Rogelio Huerta Quintanilla y Rosa Gómez Tovar

Resumen

En México después de dos décadas de lento crecimiento, la creación de empleos en la economía no ha sido suficiente para absorber el incremento de la población económicamente activa y por lo tanto la población, al no encontrar empleos en el sector formal de la economía, y al no existir seguro de desempleo, ha tenido que ubicarse dentro del sector informal o en el subempleo. En esta investigación se pretende demostrar que las políticas gubernamentales enfocadas a promover el empleo y capacitación de los trabajadores en México han tenido alcances limitados en el cumplimiento de sus objetivos en el periodo 1988-2010.

Abstract

After two decades of slow growth in Mexico, job creation in the economy has not been sufficient to absorb the growth of the active population. This has led to a lack of jobs in the formal sectors of the economy, and since there are no unemployment benefits, people have settled in the informal sectors, or are underemployed. This research aims to demonstrate that government policies focused on promoting employment and worker's training in Mexico have had a limited impact over the 1988-2010 period.

Résumé

¹ Este trabajo recibió el apoyo de la Dirección General de Apoyo al Personal Académico de la UNAM mediante el proyecto PAPIIT IN302510.

Trabajo, Año 5, No. 9, enero-junio de 2012, tercera época

Après deux décennies de croissance lente au Mexique, la création d'emplois dans l'économie n'a pas été suffisante pour absorber l'augmentation de la population économiquement active. En l'absence d'assurance chômage, et ne trouvant pas de travail dans les secteurs formels de l'économie, la population s'est retrouvée sous-employée, ou bien s'est tournée vers les secteurs informels de l'économie. Ces recherches visent à démontrer que les politiques gouvernementales axées sur la promotion de l'emploi et sur la formation des travailleurs au Mexique n'ont pas vraiment atteint leurs objectifs sur la période 1988-2010.

Introducción

Actualmente todos los países enfrentan diversos retos en materia de política económica. El conseguir un alto nivel de empleo constituye, por lo que representa, uno de los más problemáticos para la sociedad. ¿Cómo lograr un alto nivel de empleo? La respuesta a este cuestionamiento constantemente genera debate sobre la manera de actuación de los gobiernos.

En el caso de México, y de muchos países desarrollados, la intervención del gobierno en apoyo al empleo se enmarca en las políticas activas de mercado de trabajo, que son acciones que pretenden incidir en los mercados de trabajo. Estas políticas son focalizadas y pretenden corregir las “imperfecciones del mercado que limitan la acción de la oferta y la demanda” (Román Morales, 2007: 65).

En nuestro país podemos encontrar dos tipos de políticas activas: la primera es la Política de apoyo al empleo que se fundamenta en el Servicio Nacional de Empleo y, la segunda, es la Política de capacitación sustentada en dos programas (uno que apoya a trabajadores desempleados y otro que se enfoca a capacitar a trabajadores en activo). Ambas son instrumentadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS).

En el contexto anterior, este artículo se divide en tres partes, en la primera se brinda un breve vistazo a la situación del empleo y el desempleo en México, para poner en relieve la importancia de los programas que se instrumentan en el país. En la segunda parte se aborda el origen de los programas aplicados en México, de manera que se analizan los objetivos y líneas estratégicas de los programas de política laboral propuestos por los cuatro distintos presidentes que ejercieron su mandato en el periodo de investigación en lo que respecta a las políticas de apoyo al empleo y la capacitación.

En la última parte de esta investigación se analizan propiamente los programas aplicados, de dos formas. La primera, se enfoca en revisar el presupuesto asignado para cada uno de ellos y cómo fueron ejecutados dichos recursos. La segunda se centra en la cobertura de los servicios otorgados por los pro-

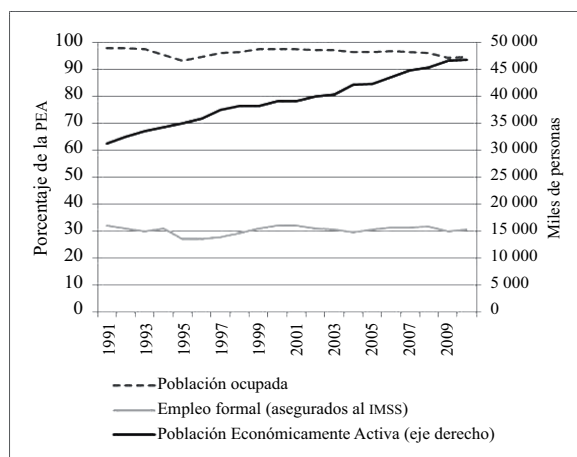
gramas, así como la importancia presupuestal que se les brinda evaluando la evolución del costo por individuo de dichos programas.

Empleo y desempleo en México

En México, el incremento de la Población Económicamente Activa (PEA) ha sido de alrededor de 800 mil personas promedio por año en el periodo 1991-2010. Mientras que la población ocupada en el mismo periodo ha representado alrededor del 96% de la PEA, con excepción de dos subperiodos, el periodo 1995-1997 en el que la ocupación disminuyó como consecuencia de la crisis de 1994-1995; y el final del periodo por la crisis de 2009, determinando que las personas que se encontraban ocupadas como porcentaje de la PEA fuera 94.5 % (gráfica 1).

Para medir el empleo en el sector formal² de la economía se tomamos el número de trabajadores asegurados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)³ (gráfica 1), y se encontró que sólo 30% de la población ocupada se ubicó en un empleo de este tipo. De nueva cuenta el valor más pequeño fue encontrado después de la crisis de 1994.

Gráfica 1. Población Económicamente Activa, población Ocupada y Ocupación Formal



Fuente: Presidencia de la República (1994, 2001 y 2010).

² INEGI lo define como todas aquellas actividades que reportan ingresos ante la autoridad hacendaria y en la agricultura y/o crianza de animales orientadas al mercado.

³ Tomamos estos datos como indicador del sector formal ya que INEGI no genera un indicador de empleo formal.

El siguiente indicador importante en el mercado de trabajo fue la contraparte del empleo formal, la informalidad que en los últimos años ha sido una válvula de escape al desempleo abierto.

En la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI se estimó que en 2010 28.5% de los ocupados a nivel nacional laboraba en el sector informal⁴ (gráfica 2).

Junto con la ocupación en el sector informal, se encontró la población ocupada que tuvo la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le permitió, es decir la subocupación. Como se pudo observar en la gráfica 2, la tasa de subocupación en el país ha disminuido desde 1995 de casi 11 a 9% al final del periodo. Aunque dicho indicador tuvo una tendencia descendente hasta 2008, año en el que inició la tendencia recesiva de la economía.

Gráfica 2. Empleo informal y sub ocupación



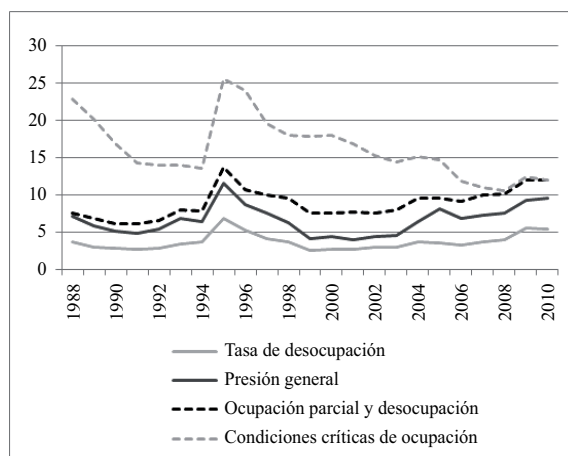
Fuente: INEGI (2011). Para los años 1995-1999 sólo existen datos del segundo semestre.

El desempleo abierto en México ha sido tradicionalmente muy reducido. Como se pudo observar en la gráfica 3, la tasa de desocupación se mantuvo bastante estable en todo el periodo, con excepción de 1995, 1996, 1997, 2009 y 2010, años en los que prácticamente se duplicó, aun así fueron valores pequeños cercanos a lo que se podría considerar como pleno empleo.

⁴ Porcentaje de la población ocupada que trabaja para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa, de modo que la actividad no tiene una situación identificable e independiente de ese hogar (INEGI, 2011).

Esto último no quiso decir que el país no estuviera enfrentando desafíos muy serios en el plano del empleo. Como se pudo apreciar en la gráfica 3, existían una serie de indicadores complementarios a la tasa de desempleo abierto que no respaldaron los valores de esta última.

Gráfica 3. Indicadores de empleo (tasas)



Fuente: INEGI (2003), 1988-1994; INEGI (2011), 1995-2006.

Nota: el primer sexenio (1988-1995) no puede ser comparado con el resto del periodo, ya que la metodología de ambas encuestas no es comparable. Para los años 1995-1999 sólo existen datos del segundo semestre.

La tasa de presión general que representó a la población desocupada, más la ocupada que buscó trabajo respecto a la PEA en casi todos los casos duplicó el valor del desempleo abierto. La tasa de ocupación parcial y desocupación que fue el porcentaje de la PEA que se encontraba desocupada, más la ocupada que trabajó menos de 15 horas en la semana de referencia fue mayor al 6% en todos los casos y llegó a un valor de 13% en 1995. Por último, la tasa de condiciones críticas de ocupación que fue el porcentaje de la población ocupada que se encontraba trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, más la que trabajó más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo y la que laboró más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos era, al principio del periodo, 20%, y aunque se redujo al final del mismo, su valor siguió siendo bastante alto (11 por ciento).

Por lo tanto, los desafíos que enfrentó el gobierno fueron más allá de reducir la tasa de desempleo abierto, pues se requirió reducir el alto porcentaje de ocupación en el sector informal, la subocupación y, en general, mejorar la calidad de los empleos generados en el país. Este fue el trasfondo en el marco

del que a continuación se analizaron los principales instrumentos utilizados por el gobierno para tratar de reducir los problemas a los que se enfrentó México en materia de empleo.

La política activa de mercado de trabajo en México 1988-2010

Entre los años 1988 y 2010 se formularon tres distintos programas sobre política laboral (STYPS; 1990, 1995 y 2001) que fueron aplicados en México:

- Programa Nacional de Productividad y Capacitación 1990-1994.
- Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000.
- Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006.

Estos programas, en los que se refieren los objetivos del gobierno para promover acciones tendientes a mejorar el nivel de empleo del país y la capacitación de los trabajadores, contenían varias coincidencias. En primer lugar destacó la preocupación por elevar la productividad y de elevar así también la competitividad de la planta productiva. Por otra parte se planteó una mayor participación de los trabajadores e instituciones en la toma de decisiones y en el proceso de capacitación para hacerlo más flexible y permitir una mayor adaptación a los cambios económicos. En último lugar, en los tres programas se mencionó el fomento de una cultura de productividad en toda la sociedad, se le dio una gran importancia a que la población tomara un papel activo, sobre todo los individuos, en el proceso de modernización del país.

Hablando de las estrategias que se emprendieron se hicieron visibles dos líneas comunes a lo largo del periodo, en primer lugar se mencionó que había que mejorar la capacitación de los trabajadores activos y desempleados, así como también flexibilizar el proceso para que los trabajadores se pudieran adaptar a los cambios en el proceso de producción. En este punto, aun cuando fueron claras las coincidencias, se pudo notar un cambio gradual en la visión de estos gobiernos en cuanto a su participación en la implementación de la capacitación. En el primer periodo con el presidente Carlos Salinas de Gortari, se dijo que la capacitación debía ser un proceso participativo entre todos los sectores involucrados. En el siguiente periodo con el presidente Ernesto Zedillo Ponce de León, la preocupación del gobierno trató de adaptar a la capacitación con los cambios tecnológicos. En el sexenio del presidente Vicente Fox Quezada, el gobierno fue un simple creador de condiciones que tuvieron como tarea fomentar a las empresas para que sean ellas las que capacitaron o en su caso lo hicieran los individuos, Por último, en el periodo del presidente Felipe Calderón Hinojosa, aunque no hubo un programa espe-

cífico (estas acciones se enmarcaron en lo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012) se buscó promover el diálogo entre los sectores laboral y empresarial, para impulsar la productividad.

La segunda coincidencia iba en el sentido de darle una mayor importancia a los servicios de vinculación, sobre todo a partir del sexenio de Zedillo, por lo que se pudo intuir que se estaba dejando de lado la preocupación por la generación de empleo y una mejor formación de los trabajadores (sólo en el primer periodo se hablaba de mejorar la educación en general como un política hacia una mayor productividad), entonces el énfasis de sus estrategias recayó en que los empleos ya establecidos fueran ocupados por el mejor concurrente.

A continuación hablamos sobre los tres principales programas aplicados por la STYPS en el periodo. Se encontraron dos tipos de políticas, una de vinculación y otra de capacitación. La política de capacitación se dividió en dos partes: la dirigida a quienes no tenían empleo y, la dirigida a trabajadores activos, ya que ambas aunque cumplieron una función similar, respondieron a dos objetivos distintos: en el primer caso que el sujeto pueda encontrar un trabajo teniendo el nivel de capacitación requerido, y en el segundo caso, mejorar la productividad de la planta productiva.

Vinculación

Servicio Nacional de Empleo (SNE)

El SNE ha tenido como objetivos facilitar la vinculación entre oferentes y demandantes de empleo, orientar a los buscadores de empleo sobre las condiciones del mercado laboral y apoyar su calificación, así como auxiliar a los empresarios en la búsqueda de candidatos para cubrir sus vacantes.

El SNE inició sus actividades en 1978 con oficinas instaladas en cinco entidades federativas. A mediados de 1984, con la puesta en marcha del Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (Probecat), su cobertura se amplió hasta alcanzar 38 oficinas, cantidad que se ha ido incrementando gradualmente hasta llegar a su estructura actual de operación con la que fueron atendidas mil 200 localidades en el país, a través de una red de 99 oficinas, incluyendo la dirección del SNE, ubicadas en 83 ciudades, 31 Servicios Estatales de Empleo (SEE), 16 Centros Delegacionales Promotores del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento (Cedepecas) en el Distrito Federal, y 51 unidades operativas. Opera de manera descentralizada: el Gobierno Federal norma y transfiere recursos a los gobiernos estatales y éstos operan los Servicios Estatales de Empleo (SEE) y aportan recursos adicionales (Portal del empleo, 2009).

El servicio también lleva a cabo otras actividades de colocación como la organización de ferias de empleo y de talleres para desempleados. Actualmente, sus funciones se han concentrado dentro de la página de internet Portal del Empleo.

Capacitación

Capacitación a desempleados: Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (Probecat)

El Probecat se creó en 1984 como parte de los programas emergentes de protección al empleo. A partir de 1987 los objetivos del programa dejaron de limitarse a la atención coyuntural del desempleo abierto y se inclinaron hacia la atención de los problemas estructurales relacionados con la falta de calificaciones adecuadas de la mano de obra, respecto a los requerimientos ocupacionales del aparato productivo. Los Servicios Estatales de Empleo (SEE) del SNE han sido las instancias encargadas de efectuar las tareas de reclutamiento y selección de los becarios, así como de detectar las necesidades de capacitación en cada entidad o región. Además de cubrir el pago de los instructores y costo de los materiales didácticos, el programa otorgó una beca de manutención equivalente al salario mínimo regional y ayuda para transportación (STYPS, 2006).

Este programa ha ofrecido capacitación mediante las siguientes modalidades:

- Escolarizada. Se lleva a cabo en planteles educativos y centros de enseñanza públicos y privados. Los cursos duran de uno a tres meses, aunque en ocasiones se pueden extender hasta seis meses.
- Mixta. Se realizan cursos a petición expresa y en coordinación con el sector empresarial, para satisfacer requerimientos específicos de calificación. En esta modalidad, las empresas participan en el diseño de los contenidos, cubren los honorarios de los instructores, adquieren un seguro contra accidentes de trabajo para los becarios, proporcionan material didáctico y se comprometen a contratar por lo menos a 70% de los egresados.

Capacitación a desempleados: Programa de Apoyo al Empleo (PAE)

A partir de 2002 el Probecat fue reformulado y tomó el nombre de Programa de Apoyo al Empleo, extendiendo su cobertura mediante la implementación de una serie de acciones como Bécate, Fomento al Autoempleo, Movilidad Laboral Interna y Repatriados Trabajando (STYPS, 2006).

El objetivo del programa continuó siendo el de incrementar las capacidades y habilidades, mejorar la “empleabilidad” de la población desempleada y subempleada, brindándole orientación ocupacional, asistencia técnica e información, capacitación, apoyos económicos y en especie, en función de sus características y las del mercado laboral. (Samaniego, 2002)

Capacitación a trabajadores activos: Programa de Calidad Integral y Modernización (Cimo)

Con objeto de reforzar y profundizar los apoyos a la capacitación de trabajadores en activo, en 1988 se inició el programa Cimo, como un proyecto piloto para apoyar el desarrollo de sistemas de calidad y productividad en las micro, pequeñas y medianas empresas.

En el financiamiento de las acciones intervenían los organismos empresariales, que proporcionaban instalaciones e infraestructura para las oficinas de las Unidades Promotoras de la Capacitación (UPC) y el Gobierno Federal, que aportó los honorarios de los promotores, así como la parte restante de los costos de las acciones (STYPS, 2001a).

Capacitación a trabajadores activos: Programa de Apoyo a la Capacitación (PAC)

El 4 de abril de 2002 se publicaron las Reglas de Operación del PAC en las que se dio el cambio de denominación del Programa de Calidad Integral y Modernización (Cimo) al mencionado PAC. El Programa operó con 72 unidades, que han cambiado su denominación a Oficinas Promotoras de la Capacitación (OPC).

En este contexto, el objetivo del PAC consistió en crear las condiciones necesarias para que los trabajadores en activo y empleadores de las micro, pequeñas y medianas empresas pudieran desarrollarse y evolucionar especialmente en tecnología y en los nuevos procesos productivos (STYPS, 2001a).

Programa de Apoyo a la Productividad (PAC)

En 2009 el programa PAC fue cancelado y en su lugar se planteó el PAP. Este programa proveía apoyos orientados a facilitar el acceso de los trabajadores y patrones a medios que les permitieran identificar áreas de oportunidad e implementar medidas para mejorar la productividad laboral, así como, en casos específicos, facilitar el acceso a capacitación que incremente sus conocimientos, habilidades y destrezas, necesarios para su mejor desempeño productivo (PSYPS, 2010).

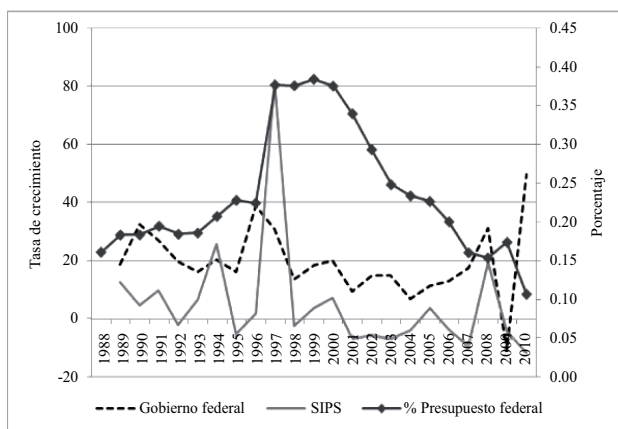
Resultados de la política laboral aplicada en México 1988-2010

En este apartado se presentará el desenvolvimiento de los programas en los años a los que se refiere este estudio, analizando el presupuesto disponible para su ejecución y el que realmente se ejerció, además de los niveles de atención y porcentajes de colocación en un puesto.

En primer lugar comenzaremos con el presupuesto asignado a la Secretaría del Trabajo dentro del presupuesto federal, ya que esta última ha sido el ente mediante el que se ejecutan los programas a evaluar.

En la gráfica 4 pudimos observar que entre 1988 y 1996 la participación de la Secretaría en el presupuesto total se mantuvo entre 0.18 y 0.23 por ciento. En 1997 y hasta el año 2000 la participación creció hasta 0.38%, casi duplicó su participación. A partir de 2001 tuvo una tendencia decreciente, hasta tomar un valor de 0.11% en 2010. Esta gráfica también mostró que el crecimiento real de ambos presupuestos fue bastante similar, con excepción de dos momentos: 1994 y 1997 donde el crecimiento del presupuesto de la Secretaría fue mucho mayor, 20 y 90% respectivamente, mientras que el del gobierno creció sólo 11% (aunque el crecimiento fue menor, fue uno de los dos años con mayor crecimiento del presupuesto federal en el periodo), de esta forma es que se pudo explicar la duplicación del presupuesto de la STPS en el total federal. Y el segundo momento fue a partir de 2001 donde aun cuando el presupuesto federal estaba creciendo, el presupuesto de la secretaría disminuyó constantemente, trayendo como consecuencia el empequeñecimiento de la participación de éste en el total federal.

Gráfica 4. Presupuesto ejercido por el Gobierno federal y la STPS



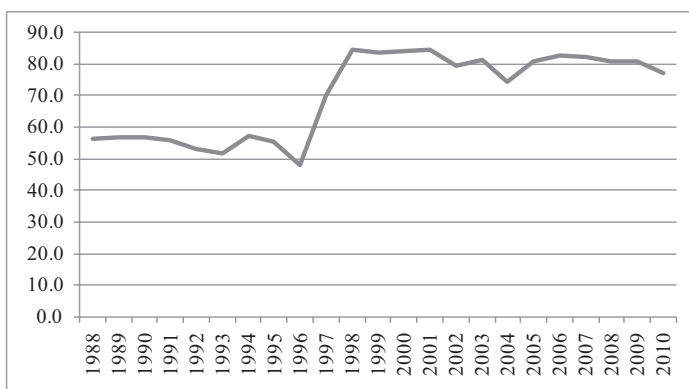
Fuente: Elaboración propia con base en Chávez, G. (1997) 1988-1994 y Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2010) 1995-2010.

Deflactado con INPC 2010=100 Banco de México (2011).

Para fines de asignación de recursos, la STYPS dividió sus actividades en funciones administrativas, laborales y de gobierno (que se refieren a justicia laboral y salud en el trabajo). Los programas evaluados en este trabajo se encontraban en la función laboral, por lo que fue importante saber cuánto del presupuesto asignado a la Secretaría era destinado a este tipo de actividad.

Entre 1988 y 1996 la función laboral era alrededor de 50% del presupuesto total, teniendo su valor más bajo en el último año. A partir de 1997 incrementó su participación en el total al pasar a 70.1 por ciento. Presuntamente esto se debió a la respuesta del gobierno para enfrentar el alto desempleo generado a raíz de la crisis económica de 1994-1995, ya que el presupuesto asignado tenía un rezago temporal por el mecanismo en que fue aprobado. Posteriormente su participación continuó creciendo, hasta alcanzar en 80% en 2005 y después descender hasta 77% en 2010.

Gráfica 5. Presupuesto de la función laboral ejercido por la STYPS (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base en Chávez, G. (1997) 1988-1994 y Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2010) 1995-2010.

Sin duda, la orientación de las actividades de la Secretaría cambió a partir de 1996, dándole mayor énfasis a las actividades laborales. Se debe tener presente que en todo el periodo decreció la importancia del presupuesto de la Secretaría en el total federal, concretamente desde el sexenio de Fox y más acentuado en el actual sexenio del presidente Calderón, acotando de manera significativa los recursos disponibles para implementar dichas acciones.

Análisis por programa

En este apartado nos dedicaremos a evaluar cuál ha sido el desempeño de tres programas: el referente a intermediación laboral, el SNE, el programa de becas

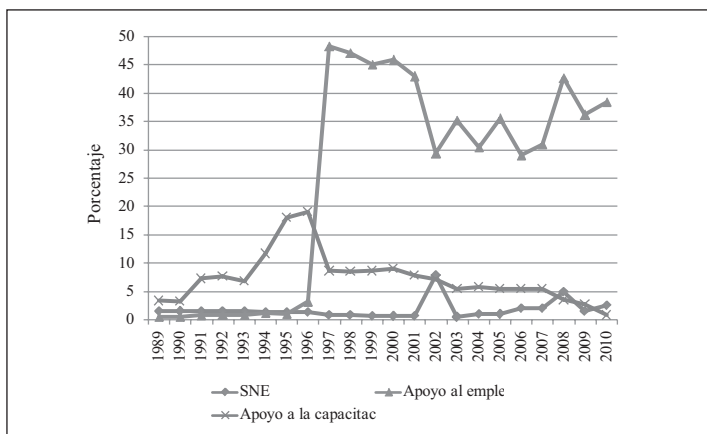
para desempleados, al que nos referiremos como programa de apoyo al empleo (PAE) y, por último, los dedicados a apoyar la capacitación de trabajadores en activo (PAC). Esta evaluación será en dos sentidos. Por un lado, se contemplará el presupuesto que ha sido destinado para otorgar servicios y, posteriormente, se analizará la cobertura del programa y se evaluará la población atendida (desempleados, trabajadores y empresas) por los programas.

Análisis Presupuestal

Al principio del periodo, el presupuesto del SNE en el total de la Secretaría representaba 1.61 por ciento manteniéndose estable en este nivel. A partir de 1993 comenzó una tendencia decreciente, de 1997 y hasta 2001 descendió hasta un valor de 0.79 por ciento. En 2002 creció significativamente, con un participación de 7.83 por ciento. En 2003, fue el periodo de menor participación con 0.52 por ciento. Entre los años 2004 y 2006 la participación creció, llegando en 2010 a 2.6 por ciento.

Dentro del presupuesto de la STYPS, el PAE los dos primeros años del periodo representaba 0.6%, una participación relativamente pequeña que creció modestamente en los siguientes años para llegar en 1996 a 3.2 por ciento. En este punto existió un cambio sustancial en la participación de los recursos ejercidos de este programa, ya que la misma creció a 48.3% en 1997, el punto más alto del periodo. A partir de este año comenzó una tendencia decreciente hasta 2003 que llegó a 27.6 por ciento. En los siguientes tres años llegó a ser alrededor de 30% y, actualmente, representó 36% del presupuesto total de la secretaria.

Gráfica 6. Participación porcentual de los programas en el presupuesto de la styps



Fuente: Elaboración propia con base en Chávez, G. (1997) 1988-1994 y Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2010) 1995-2010.

La participación del PAC en el presupuesto de la STyPS ha sido errática. En 1989 era de 3.4%, en 1991 creció a 7.3% y en 1992 a 7.8 por ciento. Aunque en 1993 disminuyó, en los siguientes tres años creció considerablemente, 11.7, 18.1 y 19.1%, respectivamente. En 1997 disminuyó a 8.7% y se mantuvo en ese nivel hasta 1999. En el año 2000 creció a 9.1% para disminuir de nueva cuenta en 2001 y 2002 (7.2 por ciento). En 2003 creció significativamente a 15.6 por ciento. Los siguientes años disminuyó hasta quedar en 0.8% en 2010. (gráfica 6).

La importancia relativa de los tres programas ha tenido dinámicas muy distintas. En el caso del SNE ha sido constante, sólo teniendo como excepción los años 2002 y 2008, ya que, al tratarse de servicios de vinculación no fue muy necesario aumentar los recursos para poder atender más población en el corto plazo, sin embargo, en el caso de estos dos años de particular crecimiento, se pudo explicar como un intento de los presidentes Fox y Calderón de aumentar la amplitud del programa, ya que la economía atravesaba un momento de bajo crecimiento por la recesión estadounidense de 2001, y en el segundo caso por la poca generación de empleos después del primer año de gobierno de Calderón del sexenio actual.

En el caso del PAE, podemos ver que su importancia relativa era muy pequeña hasta 1997, donde debido a la crisis se debieron incrementar los recursos disponibles. La tendencia posterior fue decreciente, hasta el gobierno de Calderón donde retomó importancia, seguramente por el énfasis a su campaña presidencial como “Presidente del empleo”. Por último, el PAC sólo creció durante el sexenio de Salinas, y a partir de 1996 comenzó el descenso de dicha participación, y de hecho, a partir de 2009 ya no se brindaron de la misma forma los servicios de capacitación, sino que se proporcionaron “áreas de oportunidad” para incrementar la productividad sin que el gobierno tomara un papel activo en la capacitación, y por lo tanto se ha observado una disminución en los recursos destinados a dicho fin dentro de la secretaría.

Para complementar este análisis se pudo observar la tasa de crecimiento promedio de dichos programas (gráfica 7). En el caso del SNE, en los tres primeros periodos fue positiva. El mayor crecimiento se dio en el sexenio de 2001-2006, con 15.2% promedio anual, después el sexenio de 1989-1994 con 5.7%, muy alejado de los otros dos periodos con 0.2% en el sexenio de 1995-2000, mientras que en el último periodo hubo un decrecimiento del 4.8 por ciento. Si comparamos las tasas de crecimiento promedio de este programa y la correspondiente a la función laboral, se pudo ver que fue contrastante, en el caso del sexenio de Zedillo, la función laboral creció más del 20 por ciento, mientras que el presupuesto para este programa no alcanzó el uno por ciento.

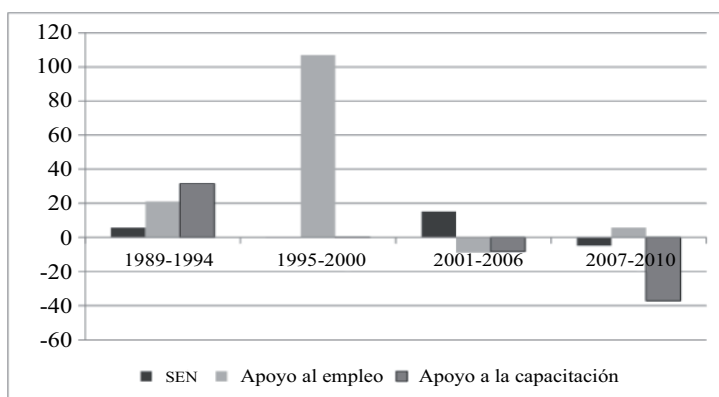
Por otro lado en el sexenio de Fox el presupuesto para la función laboral decreció en promedio 7% anual y el presupuesto para el SNE creció 15.2% anual. Fue a partir del sexenio de Zedillo que se dio más énfasis a los servicios de

vinculación en su programa de política laboral, en su periodo fue mínimo el aumento del presupuesto asignado para este fin. En cambio, en el gobierno de Fox lo establecido en su programa de política laboral, al menos lo referente a este instrumento, concordó con el presupuesto asignado, ya que el SNE fue el instrumento al que se le hizo más innovaciones y en el que más se confió para obtener resultados. En el periodo de Calderón hubo un crecimiento negativo del presupuesto real, suponemos que estaba relacionado con la concentración de acciones en el portal del empleo (implica un menor costo) requiriendo menos presupuesto que otro tipo de acciones.

En el caso del PAE, podemos ver que el presupuesto creció en el primer, segundo y cuarto periodo. En el sexenio de 1989-1994 fue de la magnitud de 21% en promedio anual, mientras que en el sexenio de 1995-2000 fue mucho mayor, 107%, en el último periodo creció a una tasa promedio de 5.9 por ciento. En el tercer sexenio, que va de 2001 a 2006, el presupuesto real decreció 8.8 por ciento.

En contraste con el SNE, este programa cambió radicalmente su participación en el presupuesto total, y esto se debió principalmente por el gran crecimiento en el periodo de Zedillo. Debido al descuido en términos de asignación de recursos en el sexenio de Fox tal participación decreció (aunque siguió siendo mucho mayor que al principio del periodo). Esto se debió a que, al principio este programa estaba diseñado para atender situaciones coyunturales de desempleo debido a problemas en la economía de la misma índole, y fue a partir de la crisis de 1995 que se otorgaron más apoyos para combatir la falta de capacitación en la población desocupada tratando de enfrentar así un problema de tipo estructural.

Gráfica 7. Tasa de crecimiento promedio del presupuesto real de los programas



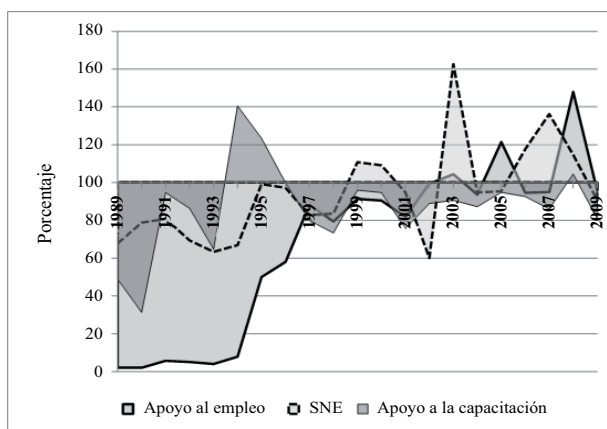
Fuente: Elaboración propia con base en Chávez, G. (1997) 1988-1994 y Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2010) 1995-2010. Deflactado con INPC 2010=100 Banco de México (2011).

En el caso del Programa de apoyo a la capacitación, el presupuesto real se incrementó a una tasa de 31.7 y 0.2 % en los primeros dos periodos. En los siguientes dos periodos el presupuesto decreció en 8.2 y 37.1 por ciento. Es importante decir que presupuestalmente fue perdiendo importancia, aun siendo el programa clave para aumentar la productividad de los trabajadores, y esto se pudo explicar por la matización de la participación del gobierno en la búsqueda de incrementar dicho objetivo.

Siguiendo con el análisis presupuestal fue importante conocer cuál fue el grado de utilización de los recursos disponibles para el mismo. Se calculó el porcentaje de presupuesto ejercido sobre el que fue autorizado para poder medir la eficiencia en el gasto presupuestal.

Como lo muestra la gráfica 8, en el primer sexenio, 1989-1994, existió un subejercicio constante de los recursos en los tres programas, con excepción del PAC que en 1994 ejerció 40% más de lo presupuestado. Resaltó el caso del PAE, ya que ejerció sólo 5% de los recursos en todo el periodo. En el siguiente periodo, el ejercicio de los recursos estuvo cercano al 100%, ya sea que haya existido un subejercicio o sobre ejercicio menor del presupuesto.

Gráfica 8. Presupuesto ejercido/ autorizado



Fuente: Elaboración propia con base en Chávez, G. (1997) 1988-1994 y Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2010) 1995-2010.

En el tercer sexenio, respecto al SNE, hubo dos años con situaciones particularmente distintas, 2002 y 2003, en los demás años los recursos ejercidos fueron cercanos a un valor de 100 por ciento. En el año 2002, en el que los recursos crecieron a una tasa mayor a mil por ciento, la ejecución del presupuesto fue de 60%, es decir el aumento de los recursos excedió la capacidad de administración de los mismos, ya que sólo se ejercieron dos terceras partes.

El siguiente año, el porcentaje de los recursos gastados sobrepasó 160%, así que hubo que solicitar 60% más recursos de los que habían sido aprobados.

El ejercicio de los recursos presupuestados en México tiende a ser menor de lo solicitado, sin embargo, en el primer periodo fue muy notorio el subejercicio de los tres programas, intuitivamente podemos decir que en ese momento dichos programas estaban en una fase inicial por lo que era difícil poder prever adecuadamente los recursos necesarios para cumplir con la demanda de sus servicios.

En el segundo periodo pudimos observar que los programas ya establecidos y en un contexto de crisis, los recursos fueron utilizados con una mayor eficiencia (en cuanto a ejercicio presupuestal) y eso se vio reflejado en el desempeño de los programas.

En el sexenio de Fox, el uso eficiente de los recursos continuó sólo con una excepción: el SNE, que básicamente se pudo explicar por el desmesurado incremento de los recursos y la falta de capacidad para manejar un incremento tan sustancial de un año a otro.

En el último periodo el PAE y el SNE tuvieron un ejercicio mucho mayor a los recursos presupuestados, como respuesta al incremento de población desempleada a causa de la crisis de 2008-2010, y la consiguiente necesidad de aumentar la atención brindada.

Atención y colocación de personas

El siguiente paso para poder evaluar estos programas fue analizar las personas que han sido atendidas y colocadas.

SNE

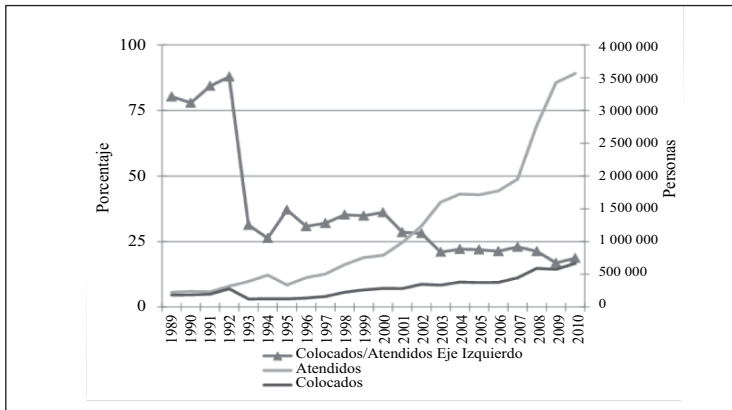
Como lo muestra la gráfica 9, al comienzo del periodo, ente 1989 y 1991 la cantidad de personas atendidas se encontraba en un nivel aproximado de 200 mil personas. A partir de 1993, la cantidad de personas atendidas comenzó a crecer para llegar en 1994 a aproximadamente 500 mil personas. Para el siguiente año (el de la caída más grande del Producto Interno Bruto en la historia contemporánea de México), esta cantidad decreció a un nivel menor a las 400 mil personas. A partir de ahí la tendencia se volvió creciente hasta llegar en 2010 a un valor aproximado de 3.5 millones de personas.

Respecto al número de personas colocadas, al comienzo del periodo aquellos que conseguían un empleo no difería mucho de las personas atendidas, ya que no se contaba con información sobre si efectivamente fueron colocados en un empleo, sólo que fueron canalizados hacia una vacante. A partir de 1993 se abrió una brecha entre ambas, que en 1995 se haría más pequeña debido al menor número de personas atendidas. Desde 1997 hasta 2010 el número de personas colocadas creció (aunque a un ritmo mucho más

lento que las personas atendidas) hasta llegar a un nivel de 665 mil personas, por lo que la brecha entre ambos indicadores se ha vuelto muy grande. Este comportamiento, es decir, el aumento mayor de la demanda de puestos de trabajo al de vacantes asignadas, en nuestro punto de vista, se dio porque éste sólo fue un programa de vinculación con diferentes modalidades y, por lo tanto, no estaba en sus objetivos el ver más allá del número de empresas que postularon vacantes (la oferta de trabajos) y encontraron a una persona que tuviera el perfil solicitado; y como generalmente la oferta de empleos creció a un ritmo más lento que la demanda de los mismos, el aumento de recursos no aseguró que se colocaran más personas desempleadas en una vacante. En ese sentido, observamos que la proporción de personas que fueron colocadas en un empleo de las que fueron atendidas, entre 1989 y 1992 se mantuvo en valores alrededor del 80%, con un máximo de 87% en 1992. Posteriormente en 1993 cayó hasta el 30%, menos de la tercera parte de las personas que fueron atendidas consiguieron un empleo en ese año. En 1994 descendió hasta el 26 por ciento. Para 1995 la proporción crecería a 37% manteniéndose alrededor de ese nivel, hasta 1999 año en que llegó a 36% para después seguir una tendencia decreciente hasta 2010 con un valor de 18.8%, un poco menos de la quinta parte (gráfica 9).

Se pudo notar que la atención proporcionada a este programa se amplió enormemente en todo el periodo, primero a partir del sexenio del presidente Zedillo y en mayor medida a partir del sexenio de Fox. El número de personas colocadas en una vacante fue menor a la tercera parte, ya que en los primeros años del periodo, las cifras no correspondieron a personas efectivamente contratadas, y al final del periodo fue menor del 20%, por lo que creemos que aun cuando no ocupó una parte sustancial de recursos en el presupuesto, no fue una política en la que se pudo basar toda la atención (como lo fue en el sexenio de Fox) para combatir el desempleo, considerando que en 2010 existían 2.5 millones de desempleados.

Gráfica 9. SNE: personas atendidas y colocadas

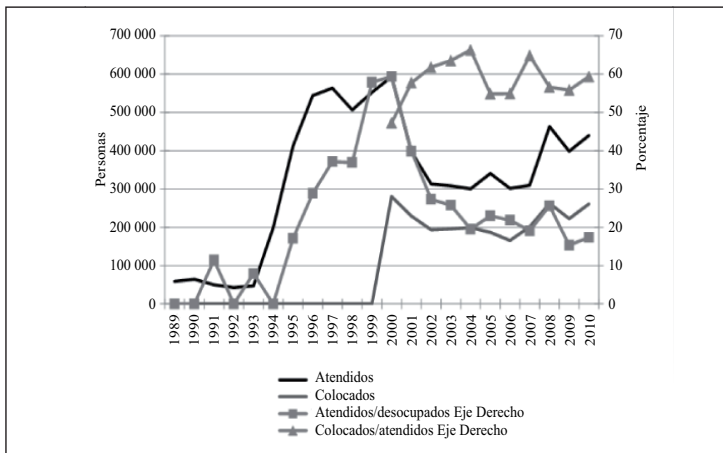


Fuente: Elaboración propia con base Chávez, G. (1997) 1988-1994; Presidencia de la República (2001) 1995-2000 y Presidencia de la República (2010) 2001-2010.

Personas atendidas por el Programa de Apoyo al Empleo

Como lo muestra la gráfica 10, las personas atendidas al comienzo del sexenio de Salinas no rebasan las 60 mil. En los siguientes años, la cifra disminuyó hasta menos de 50 mil. A partir de 1994, comenzó a crecer aceleradamente el número de personas atendidas, siendo en ese año casi de 200 mil personas.

Gráfica 10. Apoyo al empleo: personas atendidas y colocadas



Fuente: Elaboración propia con base Chávez, G. (1997) 1988-1994;

Presidencia de la República (2001) 1995-2000 y Presidencia de la República (2010) 2001-2010.

En 1995, se duplicó el número de personas atendidas (400 mil) y entre 1996 y 2000 se atendieron alrededor de medio millón de personas, siendo 2000 el año de mayor población atendida en todo el periodo. Cabe resaltar que este sexenio (1995-2000) fue el periodo en que se incrementó en mayor medida el número de personas atendidas.

El periodo de Vicente Fox representó una etapa descendente en los servicios otorgados, en ese año se atendieron 396 mil personas. En 2002 fueron atendidas 312 mil, en 2003, 308 mil y, por último, en 2006 se atendieron 301 mil personas. En el siguiente sexenio, se retomó el crecimiento de personas atendidas por este programa, llegando en 2010 a 439 mil personas. El auge que dicho programa tuvo en el sexenio de Zedillo no se mantuvo y al final del periodo se atendieron aproximadamente 150 mil personas menos que en el punto más alto (600 mil personas en 2006).

Podemos concluir que el sexenio en el que más énfasis se le dio a este programa fue el de Zedillo, debido a la crisis donde la pérdida de empleos fue mayúscula y este programa de cierta forma aseguraba la creación de nuevos empleos al capacitar personas desempleadas solicitando una tasa de contratación mínima a las empresas participantes de dicho incentivo. En cambio, en el sexenio de Salinas el programa tenía un enfoque coyuntural, y donde la economía tenía perspectivas de crecimiento y por ende de generación de empleos. En el sexenio de Fox no se le prestó la misma atención por el cambio de visión sobre la forma en la que el gobierno debía intervenir en estas tareas y que se observó en el planteamiento de su política laboral. En el periodo de Calderón, aumentó la cantidad de personas atendidas, debido a la necesidad de éstas que se incorporaron a la desocupación por la crisis económica, pero no en la medida en la que creció durante el Sexenio de Zedillo, aun cuando la crisis de 2009-2010, aunque distinta a la de 1995, tuvo repercusiones de similar importancia tanto en el producto como en el empleo.

Si comparamos las personas que fueron atendidas con aquellas que obtuvieron un empleo después de haber recibido el apoyo⁵, en el año 2000 fueron 280 mil personas las que consiguieron un empleo (un poco menos de la mitad, ver gráfica 10). En 2001 casi el 60%, y entre 2002 y 2004 fueron empleados alrededor de 200 mil personas, y en 2006 se observó el menor número de personas empleadas (165 mil), aunque para 2010 se incrementó el número de colocados a 261 mil. En todos los casos, a excepción del primer año para el que tenemos datos (2000), los colocados en un empleo sobrepasaron el 50%

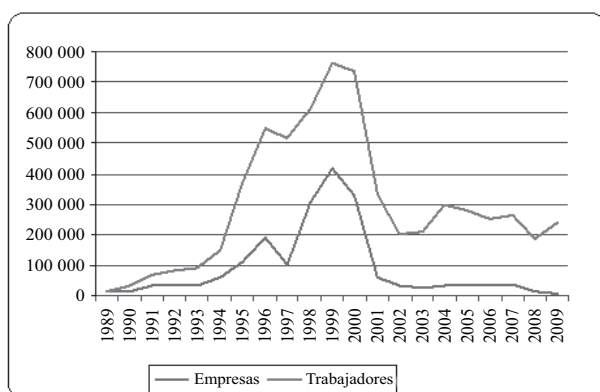
⁵ Sólo hay datos disponibles a partir del año 2000, ya que antes de esa fecha no había un monitoreo a los beneficiarios después de haber recibido el apoyo.

de las personas atendidas, siendo el punto más alto de índice de colocación el año 2004.

Por último, y para poner en perspectiva el análisis hecho en los párrafos anteriores, en la gráfica 10 también se midió cuál fue el porcentaje de personas desempleadas que recibieron el apoyo. En el primer periodo sólo contamos con datos para dos años, 1991 y 1993 donde este porcentaje fue alrededor del 10 por ciento. En el siguiente sexenio, la proporción fue en aumento debido al mayor número de personas atendidas y al menor número de desocupados llegando a ser en 2000 casi 60 por ciento. En el último sexenio tal proporción comenzó una fase descendente hasta llegar al 17% de la población por lo que pensamos que el apoyo brindado por este tipo de programa (y que en este sexenio se diversificó más) se redujo.

Personas atendidas por el Programa de Apoyo a la Capacitación

Como lo muestra la gráfica 11, en 1989 el número de trabajadores atendidos era menor a 20 mil. El siguiente año la cifra se duplicó y llegó a un poco más de 30 mil, y en 1991 se duplicó de nuevo para llegar a una cifra alrededor de 70 mil. En los siguientes dos años, la cifra disminuyó su ritmo de crecimiento, pero aún así llegó a 84 y 92 mil personas respectivamente. En 1994 los trabajadores atendidos alcanzaron la cifra de 150 mil y en 1995 llegaron a más del doble (368 mil). A partir de estos dos años las cifras crecieron significativamente llegando hasta 760 mil en 1999 que fue la mayor cifra de trabajadores atendidos en todo el periodo.



Fuente: Elaboración propia con base Chávez, G. (1997) 1988-1994; Presidencia de la República (2001) 1995-2000 y Presidencia de la República (2010) 2001-2010.

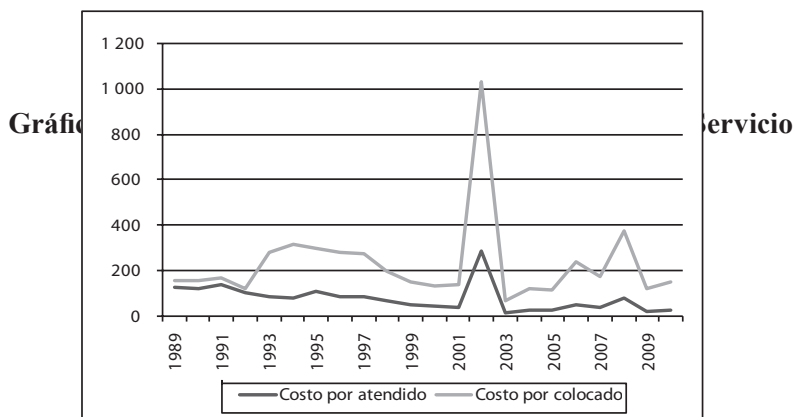
En el año 2000, decreció un poco el número de personas aunque continuó siendo una cifra de magnitud importante. El siguiente año, 2001, el número de trabajadores se redujo en más de la mitad llegando a 333 mil y siguió descendiendo los siguientes dos años. En 2004, se revirtió la tendencia y continua así los siguientes dos años, aunque al final del periodo la cifra fue menor a las 300 mil personas.

La atención a empresas y trabajadores tuvo una tendencia similar a la atención a desempleados, ya que encontró su mayor punto en el sexenio de Zedillo y después descendió considerablemente, terminando con una leve mejoría en el sexenio de Calderón. Esta tendencia reflejó la actitud de estos gobiernos sobre quién debió lidiar con la capacitación de los trabajadores en activo, con una excepción, el gobierno de Salinas, en el que se puso mucho énfasis en su planteamiento de política laboral en elevar la productividad del país capacitando a trabajadores, sin embargo, la atención brindada fue la más baja del todo periodo, debido a que dicho programa estaba en sus comienzos. Fue importante destacar que en el periodo de Calderón este programa fue eliminado y reemplazado por otro distinto, que aunque tiene el mismo objetivo, incrementar la productividad de las empresas mexicanas, se concentró más en concientizar a la población trabajadora y empleadores sobre la importancia de la productividad, brindar asesoría técnica y, en un tercer lugar pagar parte de los costos de capacitación, aunque por el momento no se han generado cifras sobre el desenvolvimiento de dicho programa, y no pudimos hacer un juicio certero sobre el desempeño del mismo.

Análisis de costo

En este último apartado se retomaron algunos de los resultados encontrados en el apartado anterior, además incluiremos el costo por atendido y colocado para evaluar la eficiencia del gasto en cuanto a resultados de colocación.

En la gráfica 12, pudimos observar que el gasto por persona atendida por el SNE en pesos de 2010, disminuyó a lo largo del periodo, comenzando en 126 pesos y en el último año fue sólo 27 pesos. También, el costo por persona colocada disminuyó de 156 pesos a 146 pesos. Destacó 2002, donde el costo por persona atendida y colocada subió a 289 pesos y 1,030 pesos, respectivamente.

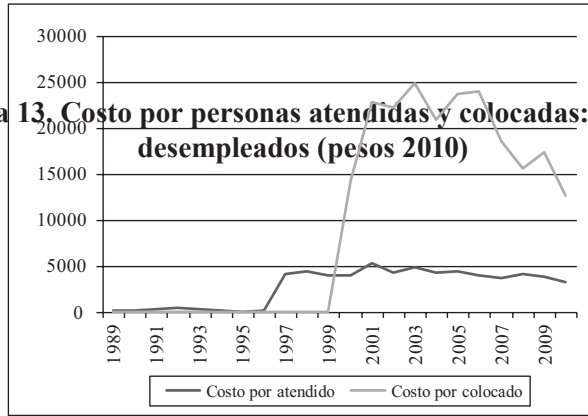


Fuente: Elaboración propia con base en Chávez, G. (1997) 1988-1994 y Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2010) 1995-2010. Deflactado con INPC 2010=100 Banco de México (2011).

En el caso del PAE, se pudo ver que el costo por atendido empezó en una modesta cantidad de 195 pesos, sin embargo dicho costo aumentó progresivamente (con excepción de 1994 y 1995), llegando a ser en 2001 su mayor punto con cinco mil 232. Posteriormente, ha disminuido hasta tres mil 300 pesos. Este costo fue 111 veces mayor en 2006 que el utilizado en los servicios de vinculación, aunque se ha mantenido estable después de 1996. Respecto al costo de personas colocadas, sólo se contó con cifras a partir del año 2000, donde el gasto por persona fue de 14 mil 305 pesos. En los siguientes años aumentó hasta 24 mil 871 pesos en 2003 y después disminuye a un valor de 12 mil 609 en 2010. (gráfica 13).

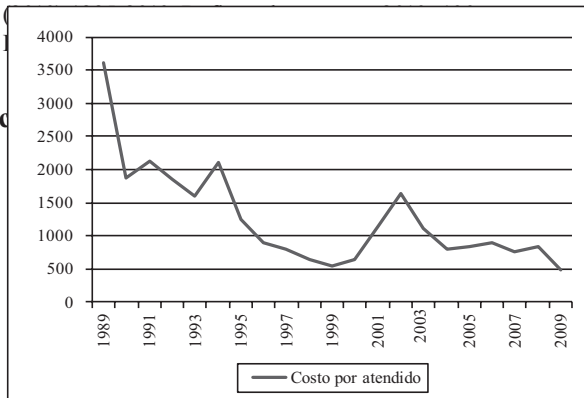
Si analizamos estos resultados con diversos estudios de impacto realizados, entre ellos el de Candia (2006), el de Calderón (2002) y Revenga (1994) se encontró que el costo-beneficio del programa fue negativo y no observó efectos positivos en el empleo y es uno de los programas al que más presupuesto se le ha asignado relativamente y en el que los presidentes Zedillo y Calderón basaron su estrategia de combate al desempleo.

Gráfica 13. Costo por personas atendidas y colocadas: Becas a desempleados (pesos 2010)



Fuente: Elaboración propia con base en Chávez, G. (1997) 1988-1994 y Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Gráfico **res en**



Fuente: Elaboración propia con base en Chávez, G. (1997) 1988-1994 y Secretaría de Hacienda y Crédito Público

(2010) 1995-2010. Deflactado con INPC 2010=100
Banco de México (2011).

Por último, en el caso del apoyo a trabajadores en activo, el costo por trabajador atendido disminuyó durante todo el periodo, paso de 3 mil 618 pesos en 1989 a 492 pesos en 2010, aunque en el transcurso de los años tuvo variaciones considerables como 2001 donde el costo de un año para otro se duplicó de 641 pesos en 2000 a 1 147 pesos por trabajador el siguiente año (gráfica 14).

Complementando el análisis de costo por individuo se retomaron algunos resultados de otras investigaciones sobre evaluaciones de impacto. De este programa, sólo se han hecho dos evaluaciones (aunque ambas fueron realizadas por la STYPS en 1995 y 1997; Samaniego, 2002), ambas sostuvieron que el programa fue rentable, particularmente para las micro y pequeñas empresas, además de que tuvo efectos positivos en la elevación de niveles de productividad, aumento en el empleo, reducción en la rotación de personal, mejoramiento en los esquemas organizacionales y elevación en la calidad. Este programa fue eliminado y sustituido por el PAP, al que aún no se le han establecido indicadores específicos para poder evaluar su desempeño.

Conclusiones

Tal y como se detalló en las secciones previas, el desempeño de los diferentes programas ha sido diverso a lo largo del periodo estudiado. Aun así podemos decir que existió cierta continuidad en las líneas de acción implementadas, por lo tanto, lo que realmente cambió en cada administración, fue el énfasis que se les dio a cada uno de estos programas en cuestión de recursos asignados y cómo fueron aprovechados los mismos.

Destaca que el periodo en el que los programas incrementaron sus recursos y, en general atendieron a un mayor número de personas, fue 1995-2000. Esto se pudo explicar como una reacción a la crisis de 1995 y la necesidad del gobierno de intervenir de una manera más pronunciada para aliviar los problemas de desempleo como consecuencia de la caída del producto.

Analizando el periodo precedente, 1988-1994, quedó claro que los programas no tuvieron el impacto suficiente ni en la población ni en los recursos destinados para este fin, derivado de ser la etapa inicial de dichos programas. La principal contribución en sí fue el hecho de que durante este periodo se formularon las bases de lo que se quería implementar y esto fue notorio en la fundamentación planteada en el plan de política laboral de este periodo.

En el sexenio de Fox, 2001-2006, aun cuando se propuso enfrentar los problemas de desempleo durante su campaña presidencial, dicho ímpetu no

se observó en la implementación de estos programas, tanto el PAE como el PAC perdieron gran relevancia presupuestal, así como también disminuyó el porcentaje de personas atendidas. Incluso el SNE, que sí vio incrementado su presupuesto, redujo su tasa de colocación respecto al periodo anterior. Básicamente toda la atención se concentró en un programa que sólo resuelve problemas de vinculación de oferta y demanda (SNE) que en palabras de la propia STYPS (CONEVAL, 2007) se hizo ver que este programa “sólo busca resolver la disfuncionalidad de los mercados laborales y no las múltiples causas del desempleo y subempleo”, actuando así de manera limitada en la problemática actual en México sobre materia de empleo.

Por último, en el sexenio de Calderón pudimos ver un renovado interés por el programa de capacitación a desempleados, el PAE, por lo que el número de las personas atendidas se incrementó al final del periodo, aunque la tasa de colocación no mejoró. El SNE, aun cuando vio reducido su presupuesto siguió teniendo incrementos en la tasa de atendidos, pero no en la tasa de colocación. Esto lo podemos explicar por el contexto de crisis, los empleos de la economía se vieron reducidos y como este programa se basó en colocar al mejor candidato en una plaza de trabajo existente, no había razón para que pudiera mejorar su desempeño respecto a los periodos pasados. En cuanto el apoyo a la capacitación de trabajadores activos, tenemos que el programa, tal como estaba planteado anteriormente, fue eliminado y dio paso a un nuevo concepto sobre cómo tratar el incremento de productividad y qué actores deberían estar involucrados en dicho proceso. Cabe resaltar que este programa había obtenido buenas evaluaciones de desempeño y su costo se había reducido en el tiempo por lo que no pudimos explicar la razón que motivó su reformulación.

Otro aspecto a resaltar en ese periodo fue que la respuesta del gobierno a la crisis no fue tan rápida ni profunda en términos presupuestales como la respuesta a la crisis de 1995, y dado que los efectos de ambas crisis fueron bastante amplios, ponemos en duda la capacidad de respuesta del actual gobierno para tratar de disminuir los efectos negativos de la caída del producto en el empleo a través de estos programas y una forma de comprobarlo fue que la tasa de desempleo abierto no se ha reducido desde el comienzo de la crisis.

Analizando cada programa podemos concluir que:

- El SNE fue eficiente en la labor que hizo, el costo fue reducido y tuvo un aceptable índice de colocación, y sus acciones de vinculación también fueron provistas por otro tipo de agencias gratuitas, contó con diversos instrumentos que pudieron ayudar a las personas que no tenían experiencia en la búsqueda de trabajo. Disminuir el énfasis que se le dio en las políticas de activas de mercado de trabajo ayudaría a

visualizar diferentes alternativas para disminuir el desempleo abierto en nuestro país.

- El PAE ha aumentado su costo por atendido y colocado y no tuvo buenos resultados en materia de impacto. Es el programa más importante de la secretaría, por lo tanto se planteó que era necesaria una revisión completa del mismo, una actualización de los contenidos ofrecidos (la pertinencia de los mismos, así como la duración) y un estudio de la forma en que se han otorgado los beneficios. Además se debe privilegiar aquella capacitación a petición del empresariado, ya que en ese caso se comprometieron a contratar al 70% de los becarios.
- El programa de apoyo a la capacitación ha sido insuficiente (además de no ser continuo). Sólo se otorgó si una empresa buscó el servicio y sólo a aquellas dispuestas a gastar en capacitar a sus trabajadores, además que no quedaron claros los resultados del nuevo programa PAP. Es necesario que dicho programa sea dirigido a aquellos sectores donde fue necesaria una reconversión tecnológica además de vincularlo directamente con aquellos programas destinados a modernizar la planta productiva, apoyando presupuestalmente a empresas micro, pequeñas y medianas que no pudieran pagar dicha capacitación.

En conclusión, estos programas fueron necesarios para atacar ciertos aspectos derivados de la existencia de desempleo en la economía, disminuir la duración del desempleo, o dada la existencia de vacantes de empleo, poder cumplir con el perfil deseado. Las acciones de estos programas no fueron suficientes para asegurarse que las personas desempleadas encontraran un buen empleo actualmente en México: el SNE ocupó a 20% de sus usuarios, el programa de becas a desempleados al 12% de la población desocupada, y la capacitación abarcó alrededor del 1% de la población ocupada, mientras que siguió existiendo el problema de una mayor generación de empleos, así como la calidad de los mismos, asunto que no fue tratado en este artículo, pero que definitivamente debe estar en las prioridades de estudio del sector académico.

Referencias

- Banco de México (2011), *Estadísticas sobre inflación*, consulta electrónica, <http://www.banxico.org.mx/polmoneinflacion/estadisticas/indicesPrecios/indicesPreciosConsumidor.html>
- Calderón-Madrid, A. y Trejo, B. (2002), "The Impact of the Mexican Training Program for Unemployed Workers on Re-employment Dynamics and on Earnings", Décima Conferencia Internacional en datos de panel, julio 5-6, Berlín.

- Candia, J. M. (2006), "Políticas públicas de apoyo a la capacitación y empleabilidad de los jóvenes mexicanos", en Girardo C. (coord.), *Estrategias educativas y formativas para la inserción social y productiva*, Montevideo, Cinterfor/OIT, 287pp.
- Chávez G, F. (coordinador) (1997), *Políticas laborales y empleo: experiencias recientes*, México, Nuevo Horizonte Editores, .
- CONSEVAL (2007), *Síntesis de las Evaluaciones Externas 2006 de los Programas Sociales Federales*, México.
- INEGI (2003), *Encuesta nacional de empleo 2002*, INEGI, México.
- _____. INEGI (2011), *Sistema para la consulta de indicadores estratégicos InfoLaboral*, versión electrónica, México.
- Portal del empleo (2009), Consulta electrónica, http://www.empleo.gob.mx/wb/BANEM/BANE_servicio_nacional_de_empleo
- Presidencia de la República (1994), Informe de Gobierno, anexo estadístico 1994, México, Presidencia de la República.
- _____. Presidencia de la República (2001), *Informe de Gobierno, anexo estadístico 2001*, México, Presidencia de la República.
- _____. Presidencia de la República (2010), *Informe de Gobierno, anexo estadístico 2010*, México, Presidencia de la República.
- Reventa, A.; Riboud, M. y Tan, H. (1994), "The Impact of Mexico's Retraining Program on Employment and Wages", *The World Bank Economic Review*, vol. 8, núm. 2. (Román Morales, 2007: 65).
- Román, L. I. (2007): "¿Hay espacio para las políticas de empleo?", *Agenda para el desarrollo, vol. 11 Empleo, ingreso y bienestar*, México UNAM.
- Samaniego, N. (2002), "Las políticas de mercado de trabajo en México y su evaluación", *Serie macroeconomía del desarrollo*, núm.18, CEPAL.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2010), Cuenta de la Hacienda Pública Federal, banco de información, SHCP, consulta electrónica en <http://www.apartados.hacienda.gob.mx/>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1990), Programa Nacional de Productividad y Capacitación 1990-1994. México Presidencia de la República.
- _____. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (1995), Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000. México, Presidencia de la República.
- _____. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2001), Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006, México, Presidencia de la República.
- STYPS (2001a), Acuerdo mediante el cual se establecen las reglas de operación e indicadores de evaluación y de gestión del Programa Cimo. Diario Oficial de la Federación. México, D.F
- _____. STYPS (2002), Acuerdo mediante el cual se establecen las reglas de operación e indicadores de evaluación y de gestión del Programa de

Becas de Capacitación Para Desempleados. Diario Oficial de la Federación. México, D. F.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2006), Libro banco del programa de apoyo a la capacitación, México.

STYPS (2010), Informe de la Evaluación Específica de Desempeño 2009-2010: Programa de apoyo a la productividad, México, CONEVAL.

Rogelio Huerta Quintanilla. Profesor titular de la Facultad de Economía, UNAM. Correo electrónico: rhuerta@servidor.unam.mx

Rosa Gómez Tovar. Ayudante de profesor de la Facultad de Economía, UNAM. Correo electrónico: rouse28_4@yahoo.com

