

La Flexibilidad laboral en México. Los efectos de las relaciones neoliberales de trabajo.

Carlos Alberto Jiménez Bandala¹

*“Mientras tú sigues buscando explicaciones macroeconómicas de los hechos,
es un hecho cotidiano el que yo tengo que inventar explicaciones
a mis hijos de porqué nuestros trabajos y salarios (cuando los tenemos)
no nos alcanzan para (sobre) vivir dignamente”
Enrique Vila Planes.*

Introducción

Este trabajo tiene como objetivo presentar una visión crítica sobre la situación del trabajo en nuestro país dentro del sector manufacturero, por medio de la construcción de un índice de flexibilidad que permita comparar por divisiones los principales cambios a causa de la generalización de la llamada flexibilidad laboral en el piso de la industria, enfocándonos a un tipo especial de flexibilidad al que hemos llamado *“flexibilidad precaria”* y que se encuentra muy alejada de los planteamientos teóricos japoneses, que se apoya en las corrientes neoliberales y que refleja la degradación del trabajador y de la clase trabajadora en su conjunto.

La metodología empleada para la construcción de citado índice fue el análisis de los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo Salarios Tecnología y Capacitación que realiza en conjunto el INEGI y la Secretaría del Trabajo a nivel federal y cuya última versión fue la publicada en 2001, como marcos referenciales se tomó en consideración entre otros: la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, la Encuesta Nacional de Innovación 2001 de CONACYT-INEGI. Dentro del marco teórico nos apoyamos en los trabajos previos de investigadores como De la Garza Toledo, Dussel Peters y Katz. El trabajo, entonces, tiene bases teóricas importantes aunque también se allega de fuentes empíricas de las cuales se construye el índice.

La Flexibilidad en la manufactura mexicana

Es conveniente aclarar que el término “Flexibilidad” es entendido desde muy diferentes ópticas bajo conceptos que pudieran ser totalmente diferentes, en la literatura de diversos autores podríamos coincidir con De la Garza (2001), de

¹ Equipo de Estudios Industriales- Facultad de Economía- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
C.E. carlangas_ya@yahoo.com.mx

enmarcar tres acepciones claves: a) la primera determinada por la nueva ola de management que se basa en los cambios derivados en el modelo japonés de producción, el justo a tiempo, la calidad total, la pluriespecialización obrera, etc.; b) la segunda identificada con el posfordismo, que pone en el centro el agotamiento del modelo y que propone una nueva división internacional del trabajo, producción de pequeños lotes diferenciados, etc.; c) por último está la concepción de los neoliberales que implica la eliminación de obstáculos a fin de que el “factor trabajo” quede liberado, al igual que el resto de las mercancías, sean los mecanismos del mercado los que se encarguen de él en materia de precio y empleo.

Bajo esta última perspectiva, que ha sido la dominante para los países periféricos como el nuestro, es como se ha desarrollado la flexibilidad para la empresa mexicana, salvo algunas excepciones identificadas con empresas transnacionales que llegan a aplicar, aunque de manera aislada, algunos rasgos de ohnismo. En una economía donde ha aumentado de forma absoluta y relativa la pequeña empresa contra la disminución de las grandes, efecto de la imposibilidad de mantener niveles competitivos con las empresas extranjeras; las enormes brechas, que se suman a la brecha digital, entre empresas de países centro y periféricos están obligando a la explotación extraordinaria para no perder productividad y evitar ver disminuida la tasa de ganancia, el concepto “flexible” es adoptado por el empresario para reducir sus costos a pesar de pasar por encima de la vida del obrero.

Pero además, hablamos de un desfase espacial y temporal, la implantación de modelos japoneses a realidades de empresas occidentales, (iniciando en la rama automotriz); de tal suerte que sí la flexibilidad es originada en el contexto japonés de los años cincuenta con la finalidad de eficientar las operaciones de la empresa, la flexibilidad que nos ocupa en este trabajo, que ha sido la que se ha desarrollado en América Latina, es la surgida dentro de los cambios de la economía neoliberal y que utilizando la máscara de su antecesora nipona presenta los logros alcanzados en Japón para su libre aceptación por los trabajadores o su imposición por el Estado. Las condiciones materiales dadas en Japón previo y posterior al surgimiento y desarrollo de la flexibilización, son sin duda contradictorias a las que se produjeron en países subdesarrollados como el nuestro, factores como el tecnológico, la incitación de

innovación, la participación obrera en la generación de conocimiento organizacional, el aumento en las cualificaciones obreras y la seguridad en el empleo no se repitieron, ni se tomaron en cuenta.

El caso mexicano, muestra de la realidad latinoamericana, será el que desarrollaremos y estudiaremos, para nadie es ajeno la situación por la que atraviesa la clase trabajadora, el aumento de trabajos informales y el disparo de las cifras de migración. La caída del efecto remunerador de los salarios y el consecuente deterioro de vida del trabajador, la violación constante a los derechos laborales, la pérdida de organismos representativos de lucha y defensa como las coaliciones y sindicatos, el desmantelamiento de la seguridad social como lo ha sido en el caso de pensiones y jubilaciones, la inseguridad e inestabilidad en el empleo, los casos de explotación extrema femenina e infantil, el crecimiento de modelos como la maquila que presentan un prototipo de esclavismo capitalista y sumado a todo ello los efectos que en la superestructura se generan: las bajas oportunidades de educación y alimentación para las familias de la clase trabajadora, la desintegración social, la delincuencia, y demás variables cualitativas tienen su origen en un modelo flexible de las relaciones laborales para países periféricos.

Sí bien la comprobación de estos enunciados toma forma en la vida cotidiana de la clase obrera, se enfrenta a la constante demostración numérica de la que han hecho gala gobierno y organismos neoliberales, que se empeñan en presentar cifras alegres de los cambios neoliberales para la economía y alegando que los efectos negativos son causa de la no profundización del modelo, de la falta de las reformas estructurales, proponen, pues, seguir ahondando en los cambios. Junto con ellos, el discurso empresarial que sigue lanzando alabanzas a la “flexibilidad”, no obstante en el discurso y en los hechos encontramos que se trata de diferentes tipos de flexibilidad.

Con la finalidad de demostrar sus diferencias y el estado que guarda la industria manufacturera en nuestro país se ha decidido la elaboración de un índice de flexibilidad, que identifica tres tipos diferentes a continuación descritos:

Para el primer tipo le hemos denominado Flexibilidad en las Relaciones Industriales (FRI), relacionada directamente con los cambios que se dan en el piso de la empresa en cuanto la Fuerza de trabajo dentro del proceso

productivo, el segundo tipo le denominamos Flexibilidad para las Nuevas formas de Organización del Trabajo (FNOT), relacionada con los cambios dados en los procesos administrativos y de gestión, por ultimo, hay un tercer tipo que llamamos Flexibilidad Precaria (FP) que tiene ver con las prácticas salariales y numéricas que hacen más vulnerable al trabajador en la confrontación K-L y que para gran parte de los empresarios de países periféricos se refiere a eliminar el proteccionismo que la mercancía fuerza de trabajo tiene ante la ley, sí bien no se ha reformado la LFT no ha sido impedimento para su aplicación.

El índice se compone por 17 variables descritas a continuación, tomadas de la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el sector manufactura del año 2001, que elaboraron conjuntamente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) y el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI):

Para la Flexibilidad en las Relaciones Industriales (FRI)

- a) **Rotación de Puestos**, es el número de establecimientos que han incorporado a su proceso de producción la modalidad de que los obreros cambien de puesto cada determinado tiempo, esto permite por un lado dejar la mecanización y podría dar indicios de pluriespecialización, aunque esto último no siempre se cumple, puesto que un obrero cambie de puesto no asegura que sus tareas se están enriqueciendo o se eleva sus necesidades de cualificación.
- b) **Subcontratación**, se refiere al número de trabajadores de la manufactura que trabajan de forma subcontratada con respecto al total. Esto es, se trata de utilización de personal que labora dentro y/o para el establecimiento, pero que administrativa y jurídicamente depende de otra razón social. Con ello, el empresario se deslinda del pago de prestaciones y conflictos laborales como la huelga, puesto que, al no prestar los servicios directamente a la empresa donde laboran, una huelga sólo tendría consecuencias para la empresa subcontratada, esto es, la empresa que los subcontrato tendría el derecho de contratar otra empresa sin que vea parada la producción.

- c) **Participación del trabajador en la toma de decisiones**, es el número de establecimientos que en el proceso productivo permiten al trabajador tomar decisiones de mediana importancia sin intervención inmediata de la dirección o supervisión, esto asegura autonomización al trabajador y fomenta en cierta medida la generación de conocimiento organizacional.
- d) **Círculos de calidad y equipos de trabajo**, es el número de establecimientos que han formado células, unidades o equipos de trabajo que en el proceso productivo hacen las veces de coordinadores y que tienen la finalidad de eliminar la supervisión para que sea el conjunto de trabajadores los que aseguren la calidad del producto, fijen sus propias metas (en concordancia a las de la organización) y trabajen como responsables de su área.

Para la Flexibilidad en las Nuevas formas de Organización del Trabajo (FNOT) tenemos.

- a) **Justo a Tiempo (JIT)**, Es el número de establecimientos que instauraron este proceso administrativo que enuncia “producir sólo lo necesario en el momento justo” y que coloca en la empresa la mercancía necesaria exclusivamente al lote en proceso, se trata de una forma de producir orientada a la demanda, este proceso implica coordinación estricta con clientes, proveedores, subcontratados, cluster productivos etc. Esto variable no es tipificada al parejo que una empresa, digamos, japonesa, que realiza el Just In Time y que para ellos forzosamente involucra una serie de cambios y procedimientos en la gestión, en la producción, en la comercialización, etc., es necesario recordar que la fuente es una encuesta de INEGI-STyPS y que por lo tanto sólo refleja el número de establecimientos que respondieron haber realizado este procedimiento, en la mayoría de los casos, lo dice la experiencia empírica, un Just in Time entendido muy a la mexicana.
- b) **Control de Calidad Total (TQM)**, es el número de establecimientos que llevan a cabo procesos, desde la Administración, encaminados a verificar de la calidad de sus productos, procedimientos y formas, a fin de lograr mercancías cero defectos, cero errores. El TQM se liga con los círculos de calidad para detectar alguna falla en cualquier parte del

proceso productivo o de gestión, a diferencia de otro tipo de controles que lo hacen hasta ya finalizado el producto.

- c) **Control Estadístico del Proceso**, es el número de establecimientos que dentro de su gestión han introducido métodos de historiales de tiempos en procesos, garantías, calidades, etc., que son en su mayoría elaborados por los trabajadores desde los equipos de trabajo con la finalidad de aportar nuevos manuales, sugerencias o fomentar el conocimiento organizacional, innovaciones en procesos y productos pueden surgir de este tipo de controles.
- d) **Bonos de productividad**, se refiere al número de establecimientos que incluyeron el pago de bonos productivos ya sea individuales o por equipo de trabajo para quienes cumplieran las metas productivas.

Para la Flexibilidad Precaria (FP) tenemos:

- a) **Trabajo Eventual**, es el número de trabajadores que no laboran de planta con respecto al total de la manufactura y que durante el periodo de encuesta tenían esa categoría. El trabajo eventual implica en la mayoría de los casos el no reconocimiento de la antigüedad, así como excepciones a los derechos obtenidos en los contratos colectivos aunque esto violenta la LFT, la realidad demuestra que bajo esta figura de trabajo eventual se esconden las ilegalidades como el trabajo a prueba o los contratos por aprendizaje.
- b) **Trabajo por tiempo parcial, horas y honorarios**, como veremos más adelante ha ido en aumento, se refiere al número de trabajadores que laboraban en la manufactura bajo esta pseudo-figura jurídica, denominada “pseudo”, ya que no esta tipificada en la misma LFT; el tiempo parcial y el trabajo por hora es justificado erróneamente bajo el nombre de jornada reducida y el trabajo por honorarios al ser especificado por el Código Fiscal y no por la LFT al reputarse como trabajo independiente y no subordinado no deriva consecuencias a la empresa por la inexistente relación obrero-patronal, de tal suerte implica no pagar prestaciones, entre ellas, la seguridad social.

- c) **Sindicalización**, es el número de trabajadores que no pertenecen a una coalición con registro válido ante las autoridades del trabajo y que por consecuencia las relaciones K-L no son colectivas.
- d) **Contrato Colectivo**, es el número de trabajadores que carecen de contrato firmado entre el sindicato o coalición con el patrón y que deriva en relaciones individuales que no necesariamente aseguran que dichas relaciones se formalizan en contratos individuales ya que incluye también a aquellos que tienen contrato verbal o incluso ni eso.
- e) **Cláusulas de despido**, es el número de establecimientos que no reconocen en su contrato, o en la práctica, la obligación patronal de indemnizar al trabajador por despido injustificado, siendo esto una clara violación a la LFT. Los establecimientos que están del otro lado de esta variable no necesariamente indemnizan al trabajador, puesto que dentro del juicio laboral los procedimientos llegan a ser tan tardados que en la mayoría de los casos hacen desistir a la parte actora.
- f) **Condición de antigüedad**, es el número de trabajadores que en el período de la encuesta tenían 3 años o menos laborando en el establecimiento, esto implicaría dos cosas: primero, la vulnerabilidad de las relaciones que es reflejo de la inestabilidad en el empleo, la segunda, la alta tasa de rotación de personal que tiene como consecuencia bajos procesos de acumulación de experiencias y de conocimiento organizacional.
- g) **Reconocimiento de antigüedad**, es el número de establecimientos que en sus contratos no reconocen en beneficio del trabajador los años laborados al interior de la empresa.
- h) **Seguridad Social**, es el porcentaje de establecimientos manufactureros que no otorgaban afiliación a algún organismo público de seguridad social ya sea IMSS o ISSSTE o en su caso a otro como es el caso de los trabajadores de PEMEX. En esta variable se incluye a los trabajadores que recibían atención médica por medios particulares pagada por la empresa, ya que reconocemos en el término seguridad social una concepción más amplia que el simple servicio de salud.
- i) **Prestaciones**, se refiere al número de establecimientos que no otorgaba ninguna prestación al trabajador incluyendo la Seguridad Social.

De esta manera, en forma esquemática tendríamos:

Flexibilidad en Relaciones Industriales (FRI)	Flexibilidad en Nuevas formas de Organización del Trabajo (NOT)	Flexibilidad Precaria (FP)
Rotación de puestos	Justo a Tiempo (JIT)	Trabajo eventual
Sub-contratación	Control de Calidad Total (TQM)	Trabajo por horas, tiempo parcial y honorarios
Toma de decisiones del trabajador	Control estadístico del proceso	Sindicalización
Círculos de calidad y equipos de trabajo	Bonos de producción	Contrato colectivo
		Cláusula de despido
		Condición de antigüedad
		Reconocimiento de antigüedad
		Seguridad Social
		Prestaciones

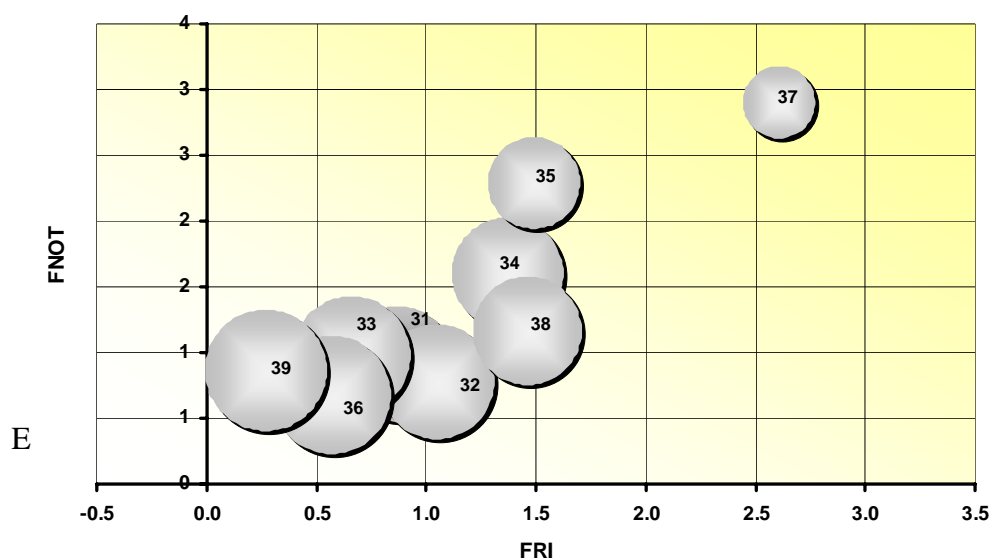
Una vez descrito lo anterior pasemos a los resultados del análisis, la siguiente tabla seguida de su respectiva gráfica, representa los índices de flexibilidad en sus tres modalidades distintas, cabe señalar que son la sumatoria de cada una de las variables, donde cada variable tiene el mismo peso de valor. El total representa la unidad, un número mayor a uno significa mayor flexibilidad, mientras que un número menor a éste significa lo contrario.

Tabla 1 Índice de flexibilidad para la Manufactura Mexicana

Subsector	FRI	FNOT	FP
31	0.87	0.92	1.03
32	1.05	0.78	1.03
33	0.66	0.98	1.09
34	1.37	1.60	1.00
35	1.49	2.29	0.67
36	0.57	0.67	1.07
37	2.61	2.89	0.43
38	1.46	1.16	0.94
39	0.27	0.87	1.13
Total	1.00	1.00	1.00
Promedio	1.14	1.32	0.94

Fuente: Elaboración Propia con datos INEGI-STYPS, 2006

Gráfica 1 Niveles de Flexibilización en la Manufactura Mexicana



En el eje de las abscisas esta el índice de Relaciones Industriales y en el de las ordenadas el de las Nuevas formas de Organización del Trabajo, el tamaño de las esferas representa el índice de la flexibilidad precaria, así podemos afirmar que la Flexibilidad en RI es proporcional a NOT y ambas son inversamente proporcional a la Flexibilidad Precaria, de tanto podemos enunciar que entre más moderna y flexible sea una empresa en Relaciones Industriales y en la Organización del Trabajo menos precaria es en el empleo.

La rama más moderna es la 37 correspondiente a los Metales básicos, a su vez es la menos precaria, le sigue la 35 que es la de Químicos y la 38 que se refiere a la de Maquinaria, en medio de estas dos se encuentra la 34 del Papel, sin embargo su nivel de precarización es alto.

El resto de las ramas son muy homogéneas, atrasadas y altamente precarias, la más rezagada en RI es la 39 que representa Otras Manufacturas, mientras que en NOT es la de productos minerales no metálicos, el análisis también podría estar ubicado en las ramas que son más intensivas en capital que en trabajo como las más modernas, por el contrario las que se relacionan más con el sector primario y son menos intensivas en tecnología son las que están a la zaga.

No se encontró una relación directa con el tamaño de la empresa, al menos en el análisis general pareciese que las más adelantadas son las que se conforman por grandes segmentos de empresas grandes (como la de maquinaria) versus las que se componen en su mayoría de microempresas,

(por ejemplo la de alimentos), sin embargo en el análisis por ramas de la manufactura no siempre se cumplió esta proposición. No así el caso de la proposición del dominio del capital versus el extranjero, ya que encontramos que en las ramas donde existe mayor número de empresas extranjeras la flexibilidad en RI y NOT era más notoria que donde predominaba el capital nacional.

Pero no todas las empresas de una misma rama son igualmente de adelantadas o de atrasadas, véase los anexos de la tabla por divisiones y gráficas respectivas, donde se demuestran las siguientes proposiciones.

La división de Alimentos se compone de empresas muy homogéneas excepto por la industria de la carne (11), la de conservas (13); la más separada, por ende la más adelantada, es la de Alimentos preparados para animales (22). La más moderna en NOT fue la de la bebidas (30) seguida por la de Aceites (17) y la del Tabaco (40), fueron a su vez las menos precarias junto con la de Alimentos para animales. La más adelantada en RI después de la de Alimentos para animales fue la de la carne (11) y la de Alimentos en conservas (13), sin embargo la industria de la carne presenta un índice de precariedad alto. Todas estas, excepto la de la carne son ramas en donde hay más influencia del capital extranjero que en el resto de la división.

La empresa más rezagada es la de la molienda de nixtamal y la tortilla (16) que junto con la de Lácteos (12) fueron las más precarias también.

Para la división de Textiles también se presenta una masa de empresas homogéneas, donde la empresa más moderna en NOT es la más rezagada en RI y viceversa. La empresa que ha modificado en mayor medida sus Relaciones Industriales es la de fibras duras y cordelería (11), pero también la más baja en modernización de su organización del trabajo, a su vez es también la más precaria de toda la manufactura. Algo similar ocurre con la del calzado (40) y la de confecciones (13). Del otro lado, la más moderna en Organización del Trabajo que es también la menos precaria, la de fabricación de tejido de punta (14), que junto con la de confección de prendas de vestir (20) ocupan los primeros lugares en número de empresas extranjeras en la rama.

La industria de la madera y la industria del papel como dos ramas distintas, presentan características singulares ya que entre las empresas de su

rama la homogeneidad es única. Para el caso de la Madera (33), la empresa más adelantada tanto en organización del trabajo como relaciones industriales es la de productos de aserradero y carpintería (11) que ocupa el primer lugar en capital extranjero en la rama. Del otro lado, la empresa menos moderna es la que fabrica envases de madera y corcho (12). En el lugar intermedio de flexibilidad está la que fabrica y repara muebles (20) que presenta los niveles más bajos de precarización de la rama. Nótese como a pesar de todo, los niveles de flexibilidad en relaciones industriales (FRI) no llegan siquiera al punto porcentual y al punto y medio por ciento para la FNOT, pero sí rebasan la unidad en FP, lo que nos habla de una gran brecha y un nivel de explotación extraordinario.

La industria del papel, en contraste, se encuentra separada de la de la madera en ambos ejes, es por tanto más flexible en el piso de la empresa y menos precaria en el empleo, sin embargo al interior de la rama es la única que no cumple con lo enunciado, ya que la más moderna en flexibilidad de RI y NOT es la más precaria también, se trata de la de imprentas, editoriales e industrias conexas (20), mientras que la menos flexible en RI y NOT es menos precaria, es la manufactura de celulosa, papel y sus productos. Cabe destacar que esta última industria es la que mayoritariamente posee inversión extranjera con el control de más del 34% de los establecimientos para el periodo de la encuesta.

La división de Químicos es mixta, de un lado grupos de empresas muy homogéneas y del otro, empresas en las orbitas, distantes de las masas y dispersas entre sí. Aunque en su totalidad no es el subsector más moderno en Relaciones Industriales es aquí donde se encuentran las ramas más modernas en flexibilidad de NOT y de RI, la industria de las fibras artificiales y/o sintéticas (13) es la que mayores cambios realizó en el aspecto de rotación de puestos, equipos de trabajo, etc. de toda la manufactura. De igual forma en el otro eje esta la industria de la petroquímica básica (11) como la que mayores tareas realizó para modificar su organización del trabajo. En este subsector también localizamos a la rama menos precaria de todo el sector secundario, es la de refinación de petróleo (30), ésta al igual que la anterior (11), son empresas 100% de capital nacional y que son controladas por el Estado, es una demostración fehaciente que en lo que respecta a la Organización del Trabajo,

la empresa petrolera no justifica las propuestas de privatización del gobierno neoliberal, en cambio sí pone en riesgo las condiciones laborales de los trabajadores que podrían ser sometidos a perder la contratación colectiva, la sindicalización, las diversas prestaciones, etc.

En general, la división de Químicos en su conjunto, se trata de empresas modernas y poco precarias, con alta participación del capital extranjero, cabe destacar la de farmacéuticos (21), sustancias químicas (12) y otras sustancias (22), que se encuentran sumamente homogéneas. La que está más a la zaga y por ende es la más precaria es la industria del hule, pese a tener también altos niveles de inversión extranjera, aún así el nivel de precariedad (0.79) que es el máximo de este subsector no se compara siquiera con los niveles mínimos de otros subsectores como el de la madera, el papel o los textiles.

Las empresas de los minerales no metálicos (36) es el que en su conjunto es el más atrasado en modernización y flexibilidad y el de la flexibilidad precaria más alta de toda la manufactura, se compone por ramas muy cercanas entre sí por su parecido, excepto la dedicada a la fabricación del vidrio (3620) que es la más adelantada en RI y NOT de todo el subsector. El resto de las empresas, dedicadas principalmente a la arcilla y a los materiales para la construcción, se encuentran sumamente rezagadas y precarias destacan principalmente la inestabilidad en el empleo y la falta de prestaciones y de seguridad social.

Las Industrias Metálicas Básicas, por el contrario, es el que en su conjunto se presenta como el más flexible en RI y NOT, además que también en conjunto es el menos precario de toda la manufactura, en la gráfica observamos a la rama del hierro y del acero (3710) como la que en términos de flexibilidad resulta más moderna, la otra la de metales no ferrosos (3720) tiene casi los mismos niveles en el eje de NOT, pero en el de RI esta más cercana al subsector de los productos minerales, con todo y eso resulto ser la menos precaria de la rama y de forma individual ocupa el segundo lugar de la manufactura tan solo por debajo de la refinación de petróleo, representa los lugares más altos en seguridad social, prestaciones y sindicalización de la manufactura.

La división de los productos metálicos, maquinaria y equipo (38) es un sector un tanto disperso entre las ramas que lo conforman, la que mayores cambios ha realizado en relaciones industriales (RI) es la ensamble de aparatos domésticos (33), muy seguido de los sectores automotriz (41), equipo de transporte (42) y otros productos metálicos (14). Los más adelantados en el eje de la Nueva organización del trabajo (NOT) son los de maquinaria, equipo y accesorios electrónicos (31) y la de maquinaria de oficina, cálculo y procesamiento de información (23), es decir aquellas que ensamblan las computadoras y celulares, ligadas con las telecomunicaciones como las más dinámicas. Todas las anteriores son las empresas menos precarias. Contraste con la de fabricación de estructuras metálicas (12) que se ubicó como la más atrasada en sendos ejes y la más precaria de la división. Caso excepcional lo ocupó la dedicada al moldeo de piezas (11) que sí bien se situó en un buen lugar con respecto a NOT no así con respecto a RI además de que ocupó el segundo lugar en la división como las ramas que más precarizan el empleo.

De manera general para la flexibilidad Precaria son destacables de mencionar dos variables de manera independiente por su ritmo acelerado de crecimiento, se trata del trabajo eventual, que junto con la subcontratación, no genera mayores obligaciones patronales, puesto que se traspasan a un tercero; y la sindicalización, que desprotege al trabajador y lo aísla como entes no organizados.

En lo que se refiere a la primera variable, hemos visto reducido el número relativo de personal eventual. Para 1992 casi el 12% de los trabajadores manufactureros eran eventuales, en 2001 lo representaba sólo el 10%. De igual manera en 1992 el 21% de las empresas recurrían a esta forma de contratación, en 2001 lo hicieron 17%. Las Ramas más destacables son la de Alimentos, Madera, Químicos y las relacionadas a la Metalmecánica. A pesar de esta reducción del personal eventual han surgido nuevas figuras laborales como los Honorarios, el Tiempo Parcial, el Trabajo por Horas, y con mayor importancia la subcontratación que para principios del siglo ocupa el 2% de la base trabajadora.

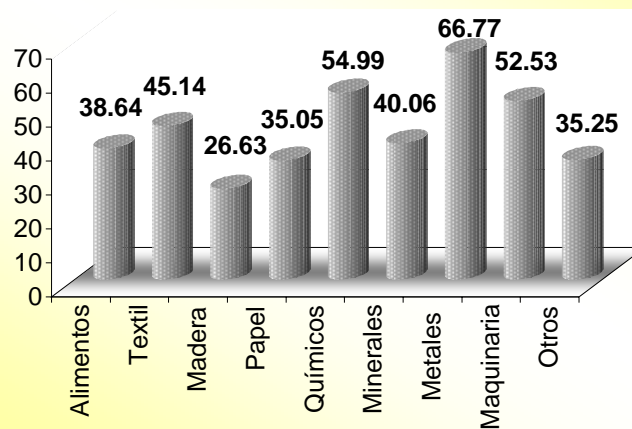
De la misma forma observamos cambios en la apreciación de recurrir a estas figuras laborales, anteriormente se recurría a ellos por las necesidades tradicionales: cubrir ausentismos, vacantes temporales, incapacidades, por

ampliación de la empresa o para cubrir nuevas necesidades técnicas; sin embargo, actualmente se marca un fuerte sentido de la flexibilidad como obtener el control (aún mayor) sobre el trabajador, horarios flexibles, mayor rotación y por supuesto la de los salarios bajos, que fue la que se llevó los primeros lugares en las empresas destacadas en el uso de estos nuevos esquemas laborales (Químicos, Metalmecánica, Madera, Alimentos), de ellos, todos, excepto Alimentos, se presentaron como los sectores más dinámicos.

Las constantes en la micro y pequeña empresa fueron el trabajo por honorarios, mientras que las medianas y las grandes optaron por la subcontratación. De todas ellas la que más se inclina hacia las medidas flexibilizantes fue la de trabajo por hora, seguida por la subcontratación, ambas caracterizadas, además, por los salarios más bajos y que ninguna aparece tipificada en la Ley Federal de Trabajo, en tercer lugar se encuentra la de trabajo a tiempo parcial.

En lo que hace a la segunda variable, el sindicato, como actor, ha visto mermar su fuerza dentro del camino a la flexibilización, los blancos, incluso, han sido aval de numerosas reformas internas que violentan la LFT pero que aparecen justificados como acuerdos obreros-patronales y se califican de sindicatos cooperadores, conscientes de la *"nueva cultura laboral"*, así preparan el terreno hacia la desaparición de estos organismos como representantes obreros y se alistan para las relaciones individuales de trabajo. De esta forma para el año 2001 se reportaba un 44% de sindicalización de los trabajadores manufactureros, los cuales mayormente se concentraban en la gran empresa con el 65% de trabajadores sindicalizados, mientras que en la microempresa sólo el 9% tenía una afiliación sindical, estos datos repercuten en la cifras globales pues ponen a las ramas manufactureras con mayor número de empresas grandes en los primeros lugares de sindicalización y estas son, a su vez, las que presentan mayor número de cambios organizacionales, las que han introducido cambios hacia la flexibilidad laboral en mayor medida, nuevamente: Químicos y la Metalmecánica.

Gráfico 8. Porcentaje total de trabajadores sindicalizados por división



Fuente: INEGI-STYPS, 2006

De estos datos es destacable que el 86% del personal sindicalizado es trabajador de planta, el resto es eventual; empero, de los trabajadores no afiliados al sindicato, que representan más del 50% de los asalariados de la manufactura, el 91% esta contratado de planta en la empresa, algo muy parecido al *open shop* de principios de siglo pasado en Estados Unidos o al *Shunto* de Japón donde se intentaba demostrar que se podían esperar más de la buena voluntad patronal que de la lucha del sindicato, de esa forma la combatividad sindical pierde prestigio y el trabajador decide tomar una ventaja al corto plazo y desprecia una mayor, pero que se muestra incierta, a largo plazo, como podría ser la lucha organizada por defender sus derechos o la negociación colectiva frente a la contradicción capital-trabajo.

A nivel general el volumen de empleo no se ha visto influido por la inserción de nueva tecnología ya sea dura o blanda, salvo algunos cambios que podemos considerar marginales podemos seguir a tono con aquello de que “la tecnología no crea ni destruye trabajos”. Para 1992 las empresas que estuvieron por encima del promedio de generación de empleos fueron las que menos realizaron cambios tecnológicos y de gestión, pero, para 2001, los papeles se invirtieron, nuevamente las destacadas fueron las de Químicos, Maquinaria y Equipo y Metales Básicos. Así mismo se observó una disminución en la brecha entre aumento y disminución del empleo, así por ejemplo, en 1992 el promedio de empresas que aumentaron su personal fue de 29.5%, mientras

que el de aquellas que lo vieron disminuir fue de 11.5%, el resto (59%) no presentó cambios. Para 2001 las empresas que aumentaron su personal fue el 12.46% y las que lo disminuyeron fue el 10.70%.

En cuanto a lo que tiene relación con la flexibilidad numérica, los niveles salariales en términos nominales han aumentado de 1993 a 2007, aunque muy ligeramente, como se puede apreciar en la siguiente tabla, aún en términos nominales la brecha entre los asalariados es grande. Hay que recalcar que se trata sólo de ingresos de asalariados, los ingresos totales de la población se polarizan en proporciones mayores.

Tabla 2. Niveles de Ingresos de los trabajadores asalariados

Nivel Salarial	1993	2007
Hasta 3 SM	72.28%	60.94%
Más de 3 y menos de 5 SM	14.66%	20.99%
Más de 5 SM	8.27%	12.37%

Fuente: INEGI, 1993, 2007

Hablamos sólo en términos nominales, en términos reales los salarios han perdido su poder adquisitivo por debajo de niveles anteriores a la crisis de 1995 y aún más, por lo que no podríamos decir que las remuneraciones hayan mejorado. Sí hablamos de prestaciones las cifras oficiales indican una ligera baja, en 1993 el 63% de los trabajadores contaba con prestaciones, en 2007 el 62% cuenta con ellas. En 1993 el 57% de los asalariados tenía accesos a instituciones de salud, en 2006² sólo el 54% de los asalariados contaba con ese servicio, una tendencia a la baja, aunque ligera, pero es solamente información de las empresas formales, de empleos formales asalariados no de la población total, que en cifras absolutas ha aumentado exponencialmente con relación a los empleos generados de manera formal. A los números que alimentan la tendencia de disminución de prestaciones y accesos a instituciones de salud debemos sumar la economía informal y las empresas subterráneas, la maquila clandestina y las nuevas figuras en las relaciones industriales (la contratación parcial o por honorarios) que no da ninguna garantía de prestaciones para el trabajador, que no es reconocido en tal figura por los ordenamientos jurídicos.

² No se cuenta con 2007. Dato actualizado más reciente.

El nivel de cualificación en promedio ha tendido a aumentar ligeramente, sí analizamos la creación o disminución de puestos, el aumento o disminución del volumen de empleo en ciertas categorías, según la ENESTYC 2001, podremos darnos cuenta de lo anterior, con base en esa información se construyó el siguiente índice de cualificación, donde los números mayores a cero son los referentes a empresas que aumentaron la cualificación y los que están por debajo de cero son aquellas que disminuyeron cualificación.

Tabla 3. Índice de Cualificación de la Manufactura 2001

31	0.025
32	-0.034
33	0.013
34	-0.008
35	-0.032
36	0.004
37	0.189
38	0.043
39	0.009
Total	0.017

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI-STYPS, 2006

La división 37 (Metales Básicos), que fue la más flexible en NOT, RI y el menos precario fue el que aumento en mayor número su cualificación, contra divisiones como la 32 (Textiles), 34 (Papel) que fueron muy precarias y que bajaron sus cualificaciones laborales. Caso excepcional fue la 35 (Químicos) que a pesar de ser de las menos precarias y de las más adelantadas en RI y NOT tuvo un índice de cualificación negativo.

Conclusiones

Para concluir podemos decir que en la Flexibilidad que denominamos de Relaciones Industriales y de Nuevas formas de Organización del Trabajo, las empresas que han abonado a este terreno son poquísimas y pertenecen a sectores bien identificados. Para el caso de la Flexibilidad precaria sería importante señalar dos puntos importantes que se relacionan con la preocupación mayor del empresario sobre la rigidez de la contratación, el primer punto implica la figura del nuevo trabajador contratado y el segundo la sindicalización, como ya hemos demostrado, estas variables han aumentado

considerablemente en los últimos años, aún en contra de las actuales leyes de regulación laboral y al margen constitucional.

La “flexibilidad” entendida en nuestro contexto es la flexibilidad neoliberal, la precaria, la que merma las condiciones de vida del obrero y de su familia, la que lejos de estas cifras se vivifica en un estomago vacío, en un desgaste extraordinario, en una condena perpetua al trabajo y en la cosificación más miserable como la mercancía menos costosa del proceso productivo.

Los principales resultados encontrados fue una relación inversamente proporcional entre la llamada flexibilidad de nuevas formas de organización industrial (FNOT) y la flexibilidad precaria (FP), es decir, una empresa que predominante utilizó recomendaciones del modelo japonés de flexibilidad no recurrió a precarizar el empleo. Además, se encontró que las divisiones con mayor precarización son las que están mayormente relacionadas con el sector primario (Alimentos, Minerales no metálicos), contra divisiones como la de Maquinaria y Equipo y Químicos que resultaron menos precarias. A pesar de ello la división de Químicos resultó muy baja en el índice de cualificación laboral, pero las relacionadas a la industria del petróleo fueron las más adelantadas y las menos precarias.

Como perspectiva podemos plantear que nos enfrentamos a una degradación total del nivel de vida de los trabajadores como clase, que se ha incubado desde el piso de la industria, debilitando las relaciones laborales, nulificando las organizaciones de lucha, pero además evita la creación del conocimiento organizacional por la falta de involucramiento del trabajador, con ello las brechas tecnológicas subsumen a nuestra nación a una mayor dependencia con el extranjero.

Bibliografía

- De la Garza Toledo, Enrique, 2004, *La disputa por la nueva ley federal del trabajo*, en Evaluación de las Políticas Públicas, UAM-I
- _____, 2007, *Convenios y Bonos de productividad en empresas mexicanas*, STYPS
- Dussel, Peters, 2001, *Características del sector manufacturero mexicano, recientes medidas comerciales y retos empresariales*, en www.dusselpeters.com
- INEGI, 1993, 2007, *Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto en los Hogares*
- INEGI-STYPS, 2006, *Encuesta nacional de empleo, salarios, tecnología y capacitación en el sector manufacturero 2001*

Anexos

Tabla A-1 Índice de Flexibilidad en la división de Alimentos

Rama	RI	NOT	FP
Alimentos Total	0.87	0.92	1.03
(11) Carne	2.86	0.65	1.01
(12) Lácteos	1.06	0.89	1.09
(13) Conservas	2.15	1.35	0.85
(14) Cereales	0.94	1.00	1.10
(15) Pan	0.60	0.98	1.12
(16) Tortillas	0.26	0.72	1.15
(17) Aceites	0.63	2.34	0.60
(18) Azúcar	0.37	1.02	0.70
(19) Chocolate	0.61	0.93	0.93
(21) Otros de consumo humano	0.58	1.51	0.90
(22) Alimentos para animales	6.57	1.93	0.63
(30) Bebidas	1.11	2.85	0.64
(40) Tabaco	1.02	1.88	0.61
Textiles totales	1.05	0.78	1.03
(11) Fibras duras y cordelería	1.98	0.03	1.23
(12) Fibras blandas e Hilados	1.25	0.63	0.92
(13) Confecciones	1.26	0.51	1.07
(14) Tejidos de punto	0.83	1.34	0.89
(20) Prendas de vestir	0.99	1.06	1.02
(30) Cuero y pieles	0.92	0.84	1.00
(40) Calzado	1.08	0.62	1.11
Madera Totales	0.66	0.98	1.09
(3311) Aserradero y Carpintería	0.79	1.21	1.11
(3312) Envases y Corcho	0.56	0.86	1.15
(3320) Muebles	0.65	0.95	1.06
Papel Totales	1.37	1.60	1.00
(3410) Celulosa	1.36	1.52	0.83
(3420) Imprenta y Editoriales	1.45	1.61	1.06
Total Químicos	1.49	2.29	0.67
(11) Petroquímica básica	0.87	5.02	0.46
(12) Sustancias básicas	1.10	2.18	0.57
(13) Fibras Artificiales	7.23	3.28	0.43
(21) Farmacéutica	1.08	2.08	0.69
(22) Otras sustancias	1.28	1.99	0.75
(30) Refinación de Petróleo	2.17	4.56	0.34
(40) Coque	0.97	1.83	0.58
(50) Hule	0.88	2.27	0.79
(60) Plástico	1.88	2.54	0.64
Total de Minerales no metales	0.57	0.67	1.07
(3611) Alfarería y cerámica	0.48	0.51	1.21
(3612) Arcilla para construcción	0.42	0.25	1.16
(3620) Vidrio	0.97	2.20	0.75
(3691) Cemento, cal y yeso	0.78	1.11	0.99
Total de Metales básico	2.61	2.89	0.43
(3710) Hierro y Acero	3.54	3.06	0.44
(3720) No ferrosos	1.72	2.77	0.42

Totales de Maquinaria y Equipo	1.46	1.16	0.94
(11) Fundición y moldeos	1.65	2.24	0.81
(12) Fabricación de estructuras	0.98	0.84	1.18
(13) Muebles metálicos	2.56	1.54	0.72
(14) Otros productos	3.74	1.44	0.79
(21) Maquinaria y equipo específicos	2.44	1.88	0.70
(22) Maquinaria y equipo generales	1.39	1.56	0.72
(23) Maquinaria de oficina y proces. Info.	2.42	2.82	0.62
(31) Maquinaria y acces. Eléctricos	2.06	2.82	0.59
(32) Radio, TV, comunic. Y otros	2.88	2.30	0.58
(33) Aparatos domésticos	4.63	2.31	0.54
(41) Industria Automotriz	3.59	2.11	0.55
(42) Equipo de transporte	3.81	1.92	0.67
(50) Instrumentos y equipo de precisión	1.69	1.97	0.78
Fuente: Elaboración Propia con datos INEGI-STYPS, 2006			

Gráfico 2 Niveles de Flexibilidad en Alimentos

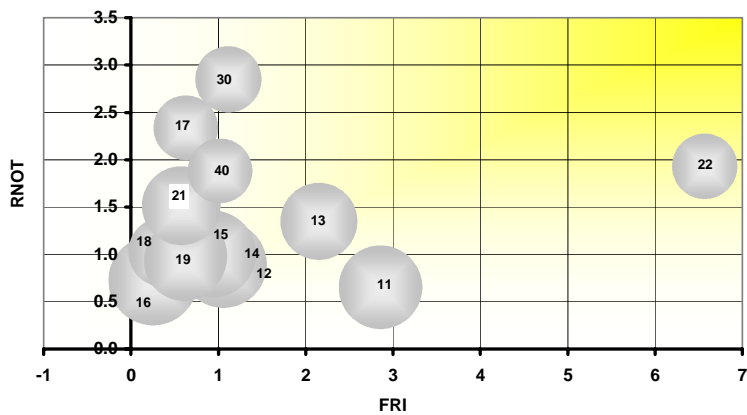


Gráfico 3 Niveles de Flexibilización en Textiles

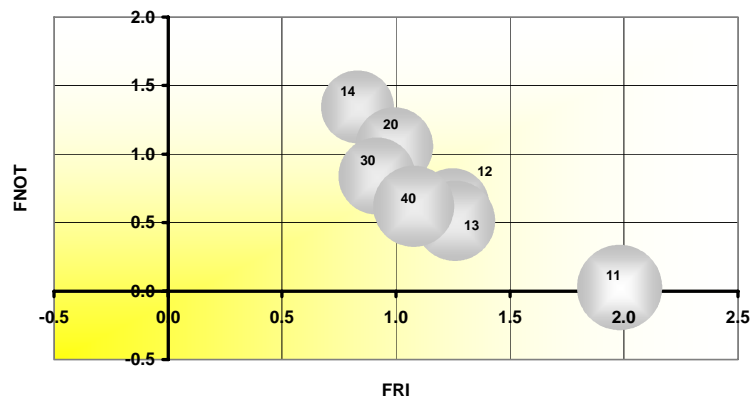


Gráfico 4 Niveles de Flexibilización en Ind. Madera y Papel

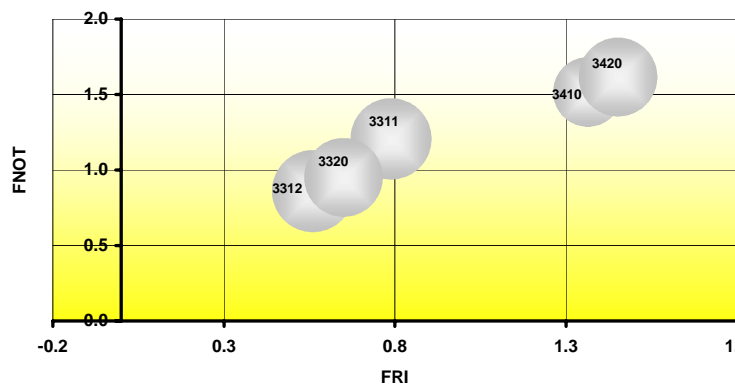


Gráfico 5 Niveles de Flexibilidad en Químicos

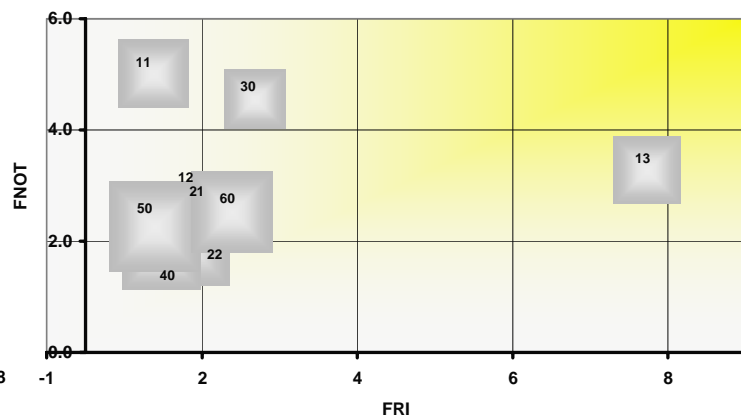


Gráfico 6 Niveles de Flexibilidad en Minerales no Metálicos y Metálicos básicos

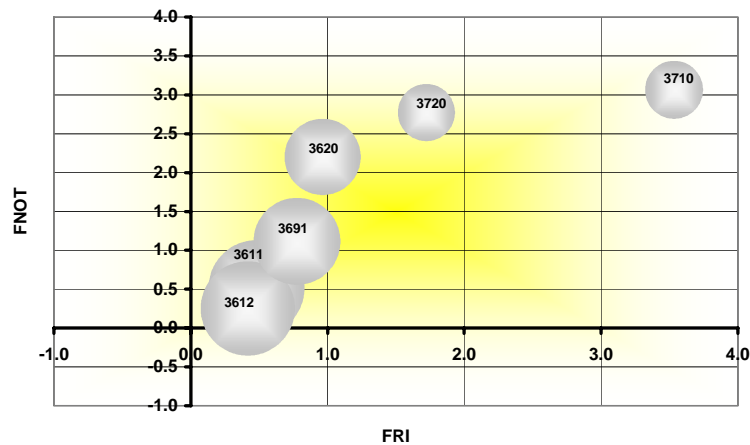


Gráfico 7 Niveles de Flexibilidad en Maquinaria y Equipo

