

Los intermediarios del mercado de trabajo en la zona metropolitana de Guadalajara: los actores ineludibles¹

El ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo reposa en una serie de intermediarios, que pueden ser de diferentes tamaños, públicos o privados, mas o menos especializados en el reclutamiento, el despido y la formación, como son los servicios públicos de empleo (SPE), los gabinetes privados de reclutamiento, las empresas de trabajo temporal (ETT), las bolsas de trabajo (BT), etc. Sin esta infraestructura en constante evolución, los intercambios en el mercado de trabajo (como en otros mercados) serían inciertos, incoherentes e inestables. En consecuencia, la calidad de esos intermediarios condiciona el buen funcionamiento del mercado, al movilizar la información útil para los intercambios (Bessy, Eymard-Duvernay, 1997: VII). En los últimos años, en los países desarrollados el estudio de dichos organismos ha evolucionado de una manera importante, a través de diferentes corrientes teóricas: el enfoque Convencionalista (Bessy, 1997; Turquet, 1997; Lizé, 1997; Marchal, 1999; Bessy y De Laquier, 1999); la Teoría de la Regulación (Beuviala, Saillard y Ternaux, 1997); el análisis Neoinstitucionalista (Lizé, 1999), así como los que combinan varias teorías, como es el caso de la Regulación y la Economía de las Convenciones (Belckacem, 1998). Estos trabajos confirman que estos intermediarios constituyen una herramienta útil para la gestión del empleo muy apreciada por las empresas. En América latina los estudios muestran la emergencia de estos organismos como respuesta a la crisis del empleo. En Argentina, los trabajos muestran una institucionalización de las prácticas de mediación (Angelico, Forni, Roldan, 2000). En Chile, el aprovisionamiento de mano de obra se efectúa con la ayuda de un intermediario y se desarrolla en un contexto de flexibilización del mercado de trabajo (Echeverría, Solís, Uribe-Echeverría, 1998). En Uruguay, existe una

¹ Esta ponencia es una versión resumida del capítulo 7 de la tesis para obtener el grado de Doctor en Ciencias Económicas titulada "Les intermédiaires du marché du travail: acteurs incontournables. Étude Comparative des zones métropolitaines de Guadalajara et Mérida au Mexique", defendida el 7 de diciembre 2007 en la Universidad de Picardie Julio Verne, Amiens Francia.

expansión de ETT que proveen mano de obra temporal (Fridlenders y Latorre, 2000).

En cambio, las publicaciones sobre el tema son muy raras en México. Las que existen se tratan de estudios empíricos que analizan el empleo a través de la subcontratación que realizan las agencias de colocación privadas (Ocampo y Mercado, 1998; Barajas y Valencia, 1998; Partida, 2001), pero no profundizan en la heterogeneidad de estos organismos, como se organizan, el tipo de empleo que proponen, las informaciones movilizadas y si gracias a sus acciones y dispositivos acentúan la precariedad del empleo. En este sentido, en este trabajo se analizan los intermediarios del mercado de trabajo localizados en la zona metropolitana de Guadalajara (ZMG) y se trata de responder a las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los organismos que compiten en el proceso de intermediación? ¿Cuáles son los métodos que utilizan para seleccionar a los trabajadores? ¿Cuáles son los intermediarios más competentes en la materia? En la región se pudo constatar la existencia de dos sistemas en el proceso de intermediación, caracterizados por: a) uno dominado por una lógica pública, al servicio de la demanda de trabajo (buscadores de empleo), caracterizada por el papel preponderante de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) que promueven la colocación de los trabajadores e impulsan la capacitación y adiestramiento de las personas que buscan empleo, y b) otro dominado por una lógica privada, al servicio de la oferta de trabajo (empresas), que incluye organismos privados que se caracterizan por el desarrollo de estrategias cada vez más complejas y completas en materia de recursos humanos.

Dada la heterogeneidad de los intermediarios se estableció una tipología que permita analizar la diversidad y la complejidad de los servicios que ofrecen, al interior de un sector en particular y en el mercado laboral. De esta forma, dichos organismos fueron analizados en términos de generaciones. Por generación, se entiende un tipo ideal de agencias de empleo con rasgos comunes y con una tendencia que predomina en un periodo específico. Es importante señalar que no se definen etapas o fases históricas, sino el predominio de cierto tipo de agencias. Por lo tanto, al hablar de generaciones nos referimos a los “intermediarios públicos

y privados que ofrecen servicios a las empresas-clientes y la manera en que repercuten en la utilización mano de obra”. En este sentido, se proponen tres tipos de generaciones: la primera, se caracteriza por “vincular la oferta y demanda de trabajo”; la segunda, se basa “en la selección y evaluación de competencias de los trabajadores” y la tercera, tiene la particularidad de “intensificar la flexibilidad del trabajo”. Se realizó una encuesta con los responsables de los intermediarios en la ZMG entre diciembre del 2000 y enero-junio del 2001. De un total de 121 instituciones detectadas, 66 organismos fueron encuestados (19 públicos y 47 privados). Una vez identificados los intermediarios fueron clasificados por el tipo de actividad que desempeñan en términos de generación, para conocer, evaluar y caracterizar el papel que desempeñan en el mercado laboral, así como para analizar el tipo de relaciones que establecen con las empresas-clientes.

Partimos de la hipótesis que la heterogeneidad, la complejidad y el dinamismo del mercado del empleo en la región han permitido la aparición de múltiples organismos dedicados a la intermediación, los cuales han provocado el aumento de nuevas formas de empleo flexibles y precarias. Esta hipótesis se sostiene, en la incapacidad de los SPE para afrontar las nuevas exigencias productivas y organizacionales demandadas por las empresas, lo que ha permitido la creación de numerosos intermediarios privados y la falta de una reglamentación para controlar las actividades de los intermediarios, ya que algunos funcionan en toda ilegalidad y perjudican los derechos e intereses de los trabajadores.

1.1 El sistema dominado por la lógica pública: los intermediarios al servicio de la demanda Este sistema está integrado por un conjunto de organismos públicos como son: **a) Los Servicios Estatales de Empleo (SEE).** En 1978, congruente con la política de coordinación y descentralización impulsada por el Gobierno Federal y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fue firmado el Convenio de Desarrollo Social, en el cual los gobiernos estatales se comprometían a brindar apoyo técnico y financiero, para la instalación y el funcionamiento de los SEE. Sus objetivos son: la colocación de trabajadores, para canalizar a las personas desocupadas hacia las vacantes que ofrecen las empresas, y ejecutan

los programas del SNE: las Ferias de Empleo, los Talleres para Desempleados, el Chambatel, el Chambanet, el Chambapar y los Centros de Intermediación Laboral, y la capacitación de los trabajadores, a través de las modalidades del SICAT, que se brinda a los desempleados, los desplazados del aparato productivo y las personas que no cuentan con la capacitación demandada por las empresas. Los SEE establecen la duración de los cursos y otorga las becas (equivalente al salario mínimo regional) a los desempleados.

b) Las bolsas de trabajo (BT) del gobierno del estado, con la bonanza industrial del estado y el dinamismo de la industria maquiladora de exportación (IME), en 1993 el gobierno estatal en colaboración con el sector privado puso en marcha la Asociación de Empresas Coordinadas en Recursos Humanos (ASECORH), para vincular la oferta y la demanda de trabajo de la región, colocar a los desempleados, investigar las ofertas de empleo; realizar estudios socioeconómicos y orientar a los candidatos sobre las opciones de capacitación que ofrecen los SEE (SEE Jalisco, 1996: 9). Además, el gobierno en coordinación con el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia creó la Agencia Laboral para Personas con Discapacidad, con la finalidad de incorporarlas al mercado laboral, y en 1999 implementó una BT para reos liberados para brindarles oportunidades de trabajo, educación y capacitación.

c) Las BT de los gobiernos municipales, fueron creadas para satisfacer los requerimientos de mano de obra de las empresas instaladas en la región y apoyar a los ciudadanos en la colocación de un empleo. En Guadalajara se implementó el “Programa Guadalajara Joven”, para fomentar el desarrollo integral de los jóvenes y su inserción en el mercado laboral, y una BT en Tlaquepaque, Tonalá y Zapopán, para realizar el reclutamiento y preselección de candidatos.

d) Las BT de los centros de enseñanza media y superior, fueron puestas en marcha para vincular a los estudiantes y egresados con el aparato productivo y orientarlos en la búsqueda de oportunidades de empleo, así como ofrecer servicios de reclutamiento y selección de personal a las empresas.

1.2. El sistema dominado por la lógica privada: los intermediarios al servicio de la oferta. En la última década, en la ZMG surgieron numerosas BT privadas, como resultado de diferentes factores: el *boom* maquilador, el incremento de la flexibilidad del trabajo y la externalización de ciertas funciones de las empresas, los cuales han permitido que dichos intermediarios un lugar importante en el mercado de trabajo. Dentro de esta categoría encontramos a:

a) Las BT de asociaciones de industriales, tienen la finalidad de acercar la oferta y la demanda laboral del sector industrial de la región. Estas BT brindan servicios a los buscadores de un empleo a través de un catálogo de solicitantes (boletín) que es distribuido entre los socios para cubrir sus puestos vacantes, y a las empresas ofrecen el reclutamiento y preselección de personal.

b) Las BT de los representantes de industriales y comerciantes, aparecieron dadas las preocupaciones de los empresarios locales por la falta de mano de obra. Las BT vinculan a los buscadores de empleo con los empresarios de una misma rama de actividad y promueven su *currículum vitae* (CV) en un boletín entre agremiados, ofrecen los servicios tradicionales de colocación (reclutamiento y selección de personal), y algunas informan sobre la situación del empleo de la región, elaboran estadísticas de empleo, de sueldos y salarios

c) Las agencias de empleo privadas (AEP) con fines lucrativos, han registrado en los últimos años un crecimiento importante en el número de establecimientos, lo que les ha permitido adquirir un lugar importante en el proceso de intermediación del mercado laboral. Las AEP en la práctica ofrecen además del reclutamiento y selección de personal a las empresas, los servicios de trabajo temporal, administración de personal, de recursos humanos, subcontratación de personal, entre otros. Una vez hecha esta identificación y dada la gran heterogeneidad de intermediarios, estos fueron clasificados en términos de generaciones como se vera a continuación.

2.1. Los intermediarios de la primera generación: vinculan la oferta y demanda de trabajo. Esta categoría esta integrada por los SEE, las BT del gobierno estatal y municipal, de los centros de enseñanza media y superior, así

como algunas AEP². Estos organismos pueden ser definidos como agencias de colocación, al vincular la oferta y la demanda de trabajo, sin que la agencia participe en la relación del empleo³ y su intervención da lugar a un contrato de trabajo típico entre el trabajador y el empleador. Se trata de intermediarios formales, ya que sus instalaciones se localizan en oficinas con anuncio externo y permiso para trabajar a la vista. Funcionan fuera de toda lógica mercantil y no persiguen fines lucrativos, al ofrecer servicios gratuitos para los buscadores de empleo y las empresas-cliente. Sus servicios se desarrollaron gracias a la llegada de la IME en la región, que se refleja en una gran afluencia de buscadores de empleo y de empresas-cliente.

Esos organismos poseen características análogas y generalistas, como el empleo de poco personal para realizar sus actividades (de 1 a 5 personas)⁴. La preselección del personal es efectuado por reclutadores que provienen de profesiones muy variadas y a veces muy alejadas de la gestión de personal: trabajadores sociales (predominan), psicólogos, abogados, licenciados en relaciones industriales, estudiantes, secretarías, entre otros, por lo tanto, la tasa de colocación del personal es baja en razón de una falta de experiencia de los reclutadores en materia de recursos humanos (como se vera mas adelante), y su objetivo se reduce a buscar la inserción⁵ social de los buscadores de empleo.

Reclutan personal a todos los niveles (desde obreros de producción a personal de dirección) y en menor medida, se especializan en cierto tipo de trabajador (estudiantes y titulados) o personas discapacitadas o reos liberados. Colaboran con las empresas de todos los sectores. Su competitividad reside en el reclutamiento, la preselección y la colocación de personal, pero su debilidad reside precisamente en la poca variedad de servicios que brinda, comparados con los

² El cuadro muestra la clasificación de los intermediarios en términos de generaciones.

³ Estos intermediarios preseleccionan a los candidatos y después son enviados a las empresas-clientes que se encargan de la selección y contratación.

⁴ Excepto el SEE de Plaza Tapatía donde laboran más de 100 personas.

⁵ La noción de inserción económica tiene dos definiciones. Una se refiere a la inserción profesional de los jóvenes y la transición de la escuela a un empleo, y otra es la inserción social (en el sentido de ayuda y de acción social) que comprende un conjunto de dispositivos destinados a asegurar a las personas una inscripción social mínima (vivienda, salud) como el Ingreso Mínimo de Inserción (RMI) previsto en la ley francesa (Delfavard y Lambert, 1999: 35 y Barbier, 1998: 288). En el caso mexicano se trata únicamente de encontrar un empleo para los desempleados.

intermediarios de otras generaciones. Algunas BT (SEE, las BT estatales, municipales y planteles educativos) reaccionan en favor de la demanda (buscadores de empleo) con el objetivo de evitar su exclusión social y promover su colocación. Otras BT (de organismos empresariales y AEP) privilegian la oferta (empresas-cliente), ya que sus servicios permiten evitar los costos ligados a la contratación. Los intermediarios de esta generación tienen gran experiencia en el mercado de trabajo local, gozan de un renombre y un gran prestigio entre los candidatos y las empresas de la región, pero en algunas ocasiones no pueden responder a todas sus necesidades, debido a que no cuentan una infraestructura.

2.2. Los intermediarios de la segunda generación: seleccionan y evalúan las competencias de los trabajadores. Dentro de esta generación, encontramos algunas BT del gobierno estatal y municipal, de las cámaras empresariales, universitarias y un grupo importante de AEP, que registraron un *boom* en la década de los noventa. Varias razones explican su apertura: brindar servicios a las empresas, ayudar a sus socios en el reclutamiento y selección de personal, vincular estudiantes y egresados con el mercado laboral, colocar personal, vincular la oferta y la demanda de trabajadores y cubrir plazas vacantes. La mayor parte de estos organismos están registrados sociedad anónima, el 60% prestan sus servicios en oficinas formales con anuncio externo y permiso para trabajar a la vista y el resto se ubican en casas habitación o en oficinas sin anuncio externo. De esta forma, violan el Artículo 15 y el 16 del Reglamento de las Agencias de Colocación de Trabajadores (RACT), el primero estipula que las agencias de colocación de trabajadores con fines lucrativos estarán obligadas a conservar y mantener sus instalaciones en condiciones adecuadas para garantizar una prestación del servicio y el segundo prohíbe realizar cualquier tipo de reclutamiento en lugares distintos del domicilio establecido.

La mayoría de estos intermediarios reciben una remuneración por los servicios prestados a las empresas, que puede variar de un mes de salario por empleado, un porcentaje por trabajador colocado, o depende de los exámenes

aplicados a los candidatos y el resto ofrece servicios gratuitos a las empresas⁶. El 91% de las BT ofrece servicios gratuitos a los buscadores de empleo, pero el 5% les piden una retribución, para ser promovidos en un boletín que se reparte entre los socios⁷. Lo anterior, pone en evidencia una violación al Artículo 2 del RACT, que estipula que el servicio de colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, por lo que no se les podrá cobrar cuota alguna o exigírseles retribución por cualquier concepto. Existen infracciones al violar el reglamento, sin embargo, cabría cuestionarse por qué no se han aplicado las sanciones a los organismos que faltan a dicho reglamento.

Estos intermediarios se caracterizan por el origen de sus recursos (municipal y estatal) o son de capital local, nacional e internacional, lo que incide en la elaboración de sus políticas, pero los objetivos se deciden a nivel local. Más del 60% emplean poco personal (de 1 a 20 trabajadores). En la mayoría de los casos, los encargados del reclutamiento no poseen las competencias necesarias lo que pone en cuestión la eficiente selección y evaluación de los candidatos, ya que provienen de diversas profesiones (ingenieros, trabajadores sociales, psicólogos, licenciados en ciencias de la comunicación, en filosofía o son estudiantes). Al momento de la encuesta, la responsable de la BT de la Universidad de Guadalajara señaló la poca colocación de los candidatos, ya que existen pocas oportunidades de empleo para los estudiantes y egresados de esta universidad, debido a que la mayoría de las empresas prefieren los estudiantes y egresados de las universidades privadas. Hecho que fue confirmado por la encargada de la BT del ITESO, al señalar que existe una gran demanda de los estudiantes y egresados de este instituto, ya que la calidad de los estudios es superior comparado con la universidad pública⁸.

Los intermediarios de esta generación tienen un campo de acción es vasto, porque reclutan operarios de producción hasta directores de empresas y ciertas

⁶ Las BT de las cámaras industriales y de comercio ofrecen servicios gratuitos a sus socios, pero tienen un costo para otras empresas que demanden sus servicios.

⁷ En 2001, el precio variaba entre 10 y 50 pesos y ascendió entre 300 y 500 pesos en 2003.

⁸ Este fenómeno se puede constatar al revisar la prensa local, donde la mayor parte de los anuncios de empleo señalan que los candidatos deben ser alumnos o egresados de las universidades privadas.

BT suelen especializarse en el reclutar personal administrativo, mandos medios y superiores. Las BT universitarias son verdaderas empresas de reclutamiento y selección de personal, ya que reclutan profesionistas en diferentes disciplinas para responden a las necesidades empresariales de todos los sectores de actividad. Las BT de las cámaras reclutan personal adecuado para cubrir las vacantes de sus socios en las ramas industrial, comercial y servicios.

Su competitividad reside en la variedad de los servicios que ofrecen: el reclutamiento y la selección de personal, los exámenes psicométricos, los estudios socioeconómicos⁹ y la capacitación, pero en algunas ocasiones brindan los servicios de estudios de clima laboral, trabajo temporal, administración de nóminas de las empresas-cliente, administración de recursos humanos, estudios de sueldos y salarios, servicios por Internet, selección de ejecutivos a nivel directivo y gerencial y los *Assesment center* (centros de evaluación). A pesar de la amplia variedad de servicios, no atienden a un número importante de empresas clientes, el 22% atienden en promedio mensual a 50 empresas, el 26% entre 51 y 100 (BT municipales y estatales), el 17% de 101 a 1,000 (BT de las cámaras empresariales), solo la Dirección de Atención Ciudadana del Estado de Jalisco hace para 1,000 empresas. La firmas-cliente suelen ser de todos los sectores de actividad económica, ser micro, pequeñas, medianas o grandes, públicas o privadas, consolidadas o de recién instaladas en la región, de capital local, nacional o transnacional. La gran variedad de servicios que ofrecen se orienta a satisfacer las necesidades de la oferta (empresas), al proveer personal y al ofrecer numerosos servicios en otras áreas de recursos humanos, lo que les permite a las sociedades de evadir sus obligaciones con el personal que contratan. Sin embargo, las lagunas en la legislación no regulan del todo las actividades de los intermediarios, lo que va en contra de los derechos laborales de los trabajadores.

2.3. Los intermediarios de la tercera generación: indispensables para aumentar la flexibilidad del trabajo. Esta categoría presenta mayores

⁹ Esta herramienta que contribuye a disminuir la tasa de rotación del personal, identificar el comportamiento social del candidato y medir su adaptabilidad en la empresa. Los estudios incluyen visitas a domicilio y la verificación de las referencias profesionales y personales, entre otros.

diferencias con respecto a las dos generaciones precedentes, ya que se trata de establecimientos cuya competitividad reside en la una gran variedad de servicios que brindan a las empresas-cliente, y permitirles deslindarse de una serie de compromisos legales e incrementar la flexibilidad del empleo. Sin embargo, su debilidad reside en la dependencia de las empresas-clientes locales o transnacionales, que al momento de un entorno económico desfavorable, las firmas se retiran del mercado o despiden personal, y en consecuencia no demandan los servicios de mediación.

Los intermediarios de esta generación son AEP, las cuales se asemejan a las ETT o a las empresas de subcontratación, ya que establecen una relación triangular (empresa-trabajador-agencia) y realizan dos tipos de contratos, uno entre la agencia-el trabajador y otro entre la agencia-la empresa usuaria. Sus servicios permiten a las firmas la utilización más flexible de los recursos humanos sin las obligaciones de un trabajo estable, y a los buscadores de empleo optar por trabajos temporales, de integrarse al mercado de trabajo por primera vez o cuando es difícil conseguir un empleo definitivo. En ocasiones funcionan como agencias de colocación, ya que después de un período de trabajo temporal, la empresa-cliente puede contratar directamente a un trabajador, así la relación con la empresa suministradora desaparece. Las empresas de subcontratación reclutan y suministran trabajadores, cuyo volumen y calificaciones son determinados en por la empresa subcontratista, y en ciertos casos, proveen el material necesario para la producción y supervisan el trabajo. La estrategia de estos organismos consiste en acelerar la movilidad profesional, no en una lógica de afectación óptima de los recursos humanos, sino para asegurar la optimización de sus beneficios.

Su origen remonta a los años ochenta¹⁰ y es en la segunda mitad de los noventa cuando registraron un aumento significativo en el número de establecimientos. En 1999 se localizaban 51 establecimientos con 61 sucursales y en 2001 eran 77 establecimientos con 108 sucursales. Es decir, en tan sólo dos años el número de agencias creció 51% y el número de sucursales en 77%, y en

¹⁰ En un principio, estas agencias se dedicaban al reclutamiento y selección de personal. A mediados de los noventa, ellas comenzaron a diversificar sus servicios y para permitir a las empresas-clientes incrementar la flexibilidad del trabajo.

el 2003 como resultado de una coyuntura poco favorable para el desarrollo de su actividad registraron un ligero decremento en el número de establecimientos (77) y de sucursales (106). De acuerdo a los entrevistados, las razones de su apertura eran crear su propio negocio, brindar los servicios de recursos humanos, promover el empleo, por expansión de la sede central y la llegada de la IME a la región. Las AEP están registradas como sociedades anónimas (S.A.) y la mayoría desarrollan sus actividades formalmente, ya que se encuentran ubicadas en oficinas con anuncio exterior, aunque algunas realizan sus labores en casas particulares o en oficinas sin anuncio externo y el 48% no cuentan con permiso a la vista para desempeñar sus funciones, lo que es una infracción al Artículo 15 y 16 del RACT. Como se trata de agencias con fines lucrativos demandan una remuneración a las empresas por trabajador colocado, que puede ser de un mes de su salario, un porcentaje del mismo, o depende del puesto a cubrir. En cambio, no cobran por sus servicios a los buscadores de empleo.

El 52% de las AEP son de capital local, el 26% es sucursal de corporativos nacionales (Grupo Aspe Consultores, *Blue Capital Humano*, Corporativo Empresarial, *Master Work*, Spyga, Siapsa) y el 22% es sucursal de grandes corporativos internacionales (*Adecco*, *Adetek*, *Kelly Services* y *Manpower*), lo que les permitir cubrir las necesidades de las empresas localizadas en la ZMG, el estado, el occidente y todo el país. Estos intermediarios también emplean muy pocos trabajadores (entre 1 y 40 empleados) para ofrecer sus servicios y los encargados del reclutamiento cuentan con un nivel de educación más elevada (licenciados en administración de empresas, en mercadotecnia y en computación, psicólogos; economistas, técnicos en relaciones públicas, abogados, sociólogos, contadores públicos, o maestría en administración de empresas), requerida para una adecuada selección de candidatos y ofrecer servicios mas especializados (la elaboración de nomina, el calculo de impuestos, diferentes exámenes, etc.).

La actividad principal no solo se resume al reclutamiento y selección de personal, la evaluación de los candidatos a través de exámenes psicométricos y estudios socioeconómicos, sino otros servicios como son el *Outsourcing*, el trabajo temporal, la elaboración y maquila de nómina, la consultoría en recursos

humanos, la capacitación y adiestramiento, la selección de ejecutivos a nivel directivo y gerencial, las encuestas de sueldos y salarios, el manejo de conflictos laborales, los servicios de recursos humanos, la administración de empresas, entre otros, lo que les permite reclutar personal a todos los niveles (desde operarios de producción hasta nivel directivo. A pesar de la amplia gama de servicios que ofrecen, no atienden a un número importante de empresas-cliente (50 en promedio), las cuales pertenecen al sector industrial y terciario, son de todos los tamaños, pueden ser de capital local, nacional y transnacional, consolidadas o reciente creación en la región. Las empresas demandan los servicios de las AEP, para evitar costos relacionados con el reclutamiento, la selección de personal, la rapidez y calidad de sus servicios, la escasez de personal y la alta rotación del personal. La frecuencia con la que una misma empresa requiere de los servicios es variable o cada mes.

La aparición de las AEP de la tercera generación es un fenómeno nuevo y sigue la misma tendencia que los países desarrollados. En poco más de cinco años que ejercicio en la ZMG, esos organismos han registrado un crecimiento importante en el número de establecimientos, gracias a la ausencia de un marco legislativo, lo que provoca la proliferación de empleos precarios, ya que para responder a las necesidades de las empresas, las AEP (principalmente las ETT), presentan formulas flexibles al aportar personal suplementario solamente por el tiempo donde ese personal es necesario. Las agencias de subcontratación de mano de obra, proponen a las empresas de sumir por su cuenta ciertas de sus funciones y promueven trabajadores temporales o subcontratados, en consecuencia, se vuelve cada vez mas común remplazar a trabajadores estables por este tipo de trabajadores.

3. La colocación a través de los organismos de mediación. Los intermediarios de la primera generación, favorecen el acercamiento entre la oferta y la demanda de trabajo local a través de sus acciones y servicios, pero debido a su débil infraestructura material, acompañada de un nivel de formación insuficiente de los responsables del reclutamiento, impide la colocación de un

número importante de demandadores de empleo. La mayoría de las BT (estatales, municipales, centros educativos y organismos empresariales) colocan de 1 a 50 personas en promedio mensual. Los SEE que se benefician de mayores recursos federales y estatales, logran colocar más de 200 personas al mes. Entre el personal colocado, los hombres predominan y cuentan con un nivel escolar de primaria hasta bachillerato y pueden encontrar un empleo bajo contratos temporales o definitivos.

Los intermediarios de la segunda generación seleccionan y evalúan los perfiles de los candidatos a un puesto, así como otros servicios que permiten a las empresas-cliente de consagrarse a su producción. Sin embargo, no logran colocar a un número importante de personas. La mayoría de las BT y las AEP colocan de 1 a 50 personas en promedio mensual. A excepción de la Dirección de Atención Ciudadana que pertenece al gobierno del estado que logro colocar a poco mas de 200 personas. Las personas contratadas generalmente tienen un nivel de estudios elevado (desde secundaria a un título universitario) y los contratos ofrecidos eran indefinidos o temporales, solo una AEP afirmo ofrecer contratos temporales, lo que confirma que la conclusión de un contrato de trabajo atípico, es decir, el que se concluye entre la empresa-cliente-trabajador-AEP. Las personas contratadas ocupan puestos administrativos de nivel medio, técnicos, así como puestos de dirección.

Los intermediarios de la tercera generación. Nuestro trabajo de investigación revelo que esos organismos pertenecen a grandes corporativos nacionales e internacionales, que cuentan con una gran infraestructura material y algunos poseen igualmente un departamento de *marketing* para promover sus servicios al seno de las empresas-cliente. Sin embargo, solo colocan entre 50 y 200 personas en promedio mensual. Lo que pone en evidencia la opacidad de sus informaciones y probablemente por esta la razón, los resultados en los censos económicos no es del todo exacta. El nivel de estudios de los candidatos varia según el puesto a ocupar, que puede ser de primaria, carrera técnica o profesional. La mayoría de las agencias señalo que ofrecían contratos indefinidos y temporales.

Al momento de la encuesta, pudimos constatar la existencia de déficit de mano de obra, en razón de los bajos salarios ofrecidos por las empresas. Efectivamente, entre el personal colocado, los obreros perciben entre 1 y 2 salarios mínimos (SM)¹¹ por mes, los técnicos entre 2.5 a mas de 5 SM, los empleados de oficina de nivel bajo (empleados de oficina, secretarias, ayudantes de contabilidad, etc.) tienen un salario que varia entre 2 y 4 SM, los de un nivel medio (personas con un titulo universitario en contaduría, administración de empresa, ingenieros, etc.) perciben de 3 a mas de 5 SM, y el personal de dirección recibían un salario superior a 10 SM en promedio mensual. Todos los intermediarios señalaron que el personal contratado recibía las prestaciones fijadas en la ley (seguridad social, vacaciones, bonos, etc.), y en algunas ocasiones eran superiores ya que contaban con automóvil y seguro medico privado. Sin embargo, pudimos constatar a lo largo del estudio, la existencia de dos problemas esenciales que deberían ser tratados a nivel nacional: los abusos contra los trabajadores y la definición de un marco jurídico adaptado al nuevo contexto, caracterizado por el aumento de AEP.

4. Los abusos contra los trabajadores. El reporte realizado por la *Catholic Agency for Overseas Development* (CAFOD) organismo no gubernamental del Reino Unido, muestra las condiciones de trabajo de las personas subcontratadas por las AEP en las empresas de la electrónica de la ZMG y muestran las dificultades encontradas al momento de: **la entrevista psicológica**, son excluidas los homosexuales, los candidatos que portan tatuajes, artes y cabellos largos, que pueden provocar conflictos, que no están dispuestas a laborar horas extras, si tienen un familiar abogado, entre otras, **el estudio socio-económico**, las agencias visitan los hogares de los postulantes para examinar su vida privada, preguntan a sus vecinos sobre, sus amigos y eventuales problemas ligados a las drogas y el alcohol, **el examen de salud**, que incluye la discriminación por edad (es muy difícil que una persona de más de 30 años obtenga un empleo en una

¹¹ En 2001, en la ZMG el salario mínimo era de 37,95 pesos diarios (\$ 3.88 dólares), es decir, 1,138.50 pesos por mes (116.41 dólares).

empresa electrónica). Los candidatos deben pasar exámenes de orina, de sangre y de embarazo. Se hacen preguntas privadas: ¿tiene novio? ¿Tiene hijos? ¿Cuántos novios ha tenido? ¿Cuando fue su última relación sexual, y cuantas veces lo hace? ¿Ha tenido enfermedades sexualmente transmisibles? (CAFOD, 2004: 25-26).

El trabajo efectuado por el Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL), muestra las condiciones laborales de los trabajadores la electrónica contratados por las AEP que se caracterizan por: a) tener salarios superiores los del mercado local, pero deben trabajar horas extras para ganar cerca de 100 dólares por semana¹² y poder cubrir sus necesidades, b) la mayoría de los trabajadores son mujeres jóvenes de 18 a 25 años, muchas son madres solteras y están obligadas a aceptar las condiciones de trabajo mediocre, para satisfacer las necesidades de sus hijos. Los contratos temporales les perjudican, ya que las agencias evitar pagar las prestaciones de maternidad y cuando una mujer esta embarazada, la agencia no le renueva más su contrato, c) la inestabilidad del trabajo, los trabajadores firman contratos temporales (de 28 días a 3 meses) y pueden continuar con un mismo contrato durante varios años, d) las prestaciones de la seguridad social son insuficientes, los trabajadores temporales tienen problemas para adquirir vivienda, vacaciones y su jubilación, ya que deben laborar al menos un año con un contrato permanente para tener 6 días de vacaciones anuales y los días de descanso no pueden acumularse con los contratos mensuales¹³, e) la exposición a los productos y sustancias toxicas, provocan insuficiencia respiratoria, asma, dolores de cabeza y aplasia de la medula espinal. Es difícil

¹² Según la Cámara Nacional de la Industria de la Electrónica y de las Telecomunicaciones, las empresas de la electrónica pagan en promedio salarios superiores al mínimo legal. En mayo 2006, el salario promedio era de 112 pesos diarios (10.15 dólares) y el salario mínimo variaba entre 45.80 y 48.70 pesos. En cambio, el CEREAL señalo que el salario promedio es de 90 pesos diarios (8.50 dólares). Ambos casos nos muestran que el salario solo cubre entre 60 y 70% del precio de una canasta básica para una familia de 4 personas, que incluye los alimentos básicos, la vivienda, el transporte y el vestido. Si se agrega la educación y otros gastos suplementarios, ese costo se elevaría a 250 dólares por semana (CEREAL, *op cit*, p. 10-11).

¹³ Algunos trabajadores declararon que al momento de las vacaciones, las agencias les pagaron 4 días sin tomar en cuenta la antigüedad. Los contratos temporales se suceden uno después del otro y los empleados firman en promedio entre 10 y 20 contratos en el transcurso de su vida profesional. Esta práctica ilegal permite a las agencias de despedir a los trabajadores al terminar su contrato sin ninguna explicación y sin pagar su liquidación. Como fue el caso de 9 empleados despedidos por IBM en enero 2006 (CEREAL, *ibid*, p. 18-19).

obtener informes médicos de las empresas o de la seguridad social para verificar la correlación directa entre las enfermedades de los trabajadores y sus condiciones de trabajo¹⁴, y f) la falta de libertad sindical y los contratos de protección¹⁵, impiden a los empleados denunciar los abusos, lo que rinde su situación vulnerable. Según CEREAL, 90% de los asalariados están adheridos a un sindicato, pero ellos ignoran a cual pertenecen. Las empresas realizan los contratos colectivos con organizaciones sindicales corruptas, las cuales firman acuerdos secretos a cambio de pagos mensuales o anuales, lo que significa en otros términos la corrupción. Las violaciones a los derechos de los trabajadores se apoyan en la idea, que los empleados subcontratados tienen menos derechos que los contratados directamente por la empresa (CEREAL, 2006: 10-46).

4.1. Definición de un marco jurídico adaptado al nuevo contexto. En México, el trabajo subcontratado no es tomado en cuenta por el derecho laboral. Por lo que, es necesario un marco jurídico que regule este tipo de empleo y evitar la precarización del trabajo, siguiendo el ejemplo, numerosos países de la Unión Europea que han regulado la actividad de las ETT y el trabajo subcontratado sin perjudicar el mercado laboral, ya que permiten aumentar el empleo y la especialización de los servicios que no pueden ofrecer los mecanismos tradicionales. En América Latina (como en Chile) varios esfuerzos han sido realizados para regular esta modalidad de trabajo y establecer las reglas jurídicas para el aprovisionamiento de personal temporal. También se pueden seguir las Recomendaciones de la Convención 181 de l'OIT, para reglamentar las ETT donde se estipula: 1) limitar las colocaciones efectuadas por las ETT a labores temporales y evitar el reemplazo de trabajadores permanentes, 2) garantizar a los trabajadores temporales una protección mínima (libertad sindical, negociación

¹⁴ Estos informes no constituyen una prueba jurídica. Esta situación se complica cuando los síntomas de la enfermedad causados por los productos tóxicos aparecen en 5 años (CEREAL, *ibidem*, p. 34-35).

¹⁵ Según la ley mexicana, solo un sindicato está autorizado para tener una relación de trabajo con una empresa y una vez que el contrato es firmado esta queda protegida. En consecuencia, la firma de un contrato colectivo con un sindicato corrupto impide a los trabajadores de organizarse libremente, lo que constituye un atentado a la libertad de asociación, ya que este tipo de contratos les impide formar un sindicato independiente que puede defender realmente a los trabajadores.

colectiva, salario mínimo, seguridad social, servicios de salud y capacitación profesional, 3) prohibir el recurso de trabajadores temporales para remplazar trabajadores en huelga, 4) prohibir que un empleado temporal labore de manera permanente en la empresa utilizadora, y 5) determinar el régimen jurídico de las ETT y las condiciones de su funcionamiento, así como definir las responsabilidades de las ETT y las empresas utilizadoras (Art. 12 de la Convención). Por lo anterior, consideramos que el gran desafío del derecho de trabajo es regular la subcontratación de los trabajadores, sin olvidar la realidad económica y el contexto internacional. Otros estudios son indispensables para analizar el tema en el caso de una eventual reforma a la LFT.

Conclusión. El fenómeno de la mediación del trabajo es reciente en la ZMG comparado con otros países y su expansión se debe a la consolidación del modelo *maquilador*, la ineficiencia de los servicios públicos de empleo y sindicatos, así como la falta de organización de los trabajadores para afrontar colectivamente los problemas individuales con la empresa. Los intermediarios son apreciados por las empresas y la colectividad en su conjunto, ya que sus actividades contribuyen al equilibrio del mercado de trabajo. El trabajo subcontratado apareció con los intermediarios de la segunda y la tercera generación, pero seguido violan los derechos de los trabajadores. Este tipo de trabajo permite a las empresas–cliente deslindarse de sus obligaciones administrativas, recibir soluciones rápidas a sus problemas, ofrecer contratos temporales para disminuir el número de trabajadores permanentes, así como reducir los costos destinados a la selección y reclutamiento de personal.

Pudimos constatar que las AEP generalmente: **reclutan personal más “empleable”** (capacitado) y los jóvenes sin formación, los desempleados y los discapacitados están a cargo del SPE que ejerce *de facto* en una función de asistencia social, pero ha perdido su papel como regulador del mercado de trabajo. **Sus estrategias** tienden a acelerar la movilidad profesional, no en una lógica de afectación óptima de los recursos humanos, sino para asegurar sus beneficios. **Amplían la precariedad de los empleos**, ya que para responder a las

necesidades de las empresas, proponen formulas flexibles al aportar personal suplementario solo para la duración de sus necesidades. Las agencias subcontratistas de mano de obra, proponen a las empresas tomar a su cargo ciertas de sus funciones y reemplazan cada vez mas el personal estable por uno temporal o subcontratado, y **tienen una complicidad con los empleadores** para permitirles desviar las leyes o de explotarlas fallas de la reglamentación.

Podemos concluir, que el proceso de mediación laboral en la ZMG es un fenómeno reciente, que sigue las mismas tendencias que otros países. Si embargo, no existe aun una reglamentación especifica que regule sus actividades, ya que se adaptan a las necesidades de un modelo neoliberal y provocan la precariedad, la polarización y la marginalización del empleo. A pesar de su lado negativo, los intermediarios son generalmente una alternativa para los buscadores de empleo, ayudándoles a colocarse en un puesto, en un contexto donde las formas no institucionalizadas de mediación (redes familiares y de amigos) pierden cada vez mas terreno. Por esta razón, los intermediarios son los actores ineludibles del mercado de trabajo.

Bibliografía

Angelico Héctor, Forni Floreal, Roldan Laura. *“Desempleo y sociedad. Una tipología de institucionalización de prácticas de intermediación laboral”*. Papier presentado en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Buenos Aires. Argentina. 17 al 20 mayo 2000. www.alast.org/PDF/Marshall2/MT-Angelico.PDF

Barajas Jorge y Valencia Guillermo. *“La industria electrónica en Guadalajara”*. Revista Avances. No. 12. Centro de Investigación y Formación Social. ITESO. Tlaquepaque. Jalisco. 1998: 181-192.

Barbier Jean-Claude. *“Analyser la mise en œuvre: une démarche indispensable pour l'évaluation des politiques publiques de l'emploi”*. In Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis. Presses Universitaires de France. Paris. Francia. 1998: 277-293.

Beauviala Christine, Saullard Yves y Ternaux Patrick. Les dispositifs institutionnels locaux de l'emploi. Le cas de Grenoble. Rapport pour le Plan Urbain, Ministère de l'Aménagement du Territoire, de l'Équipement et des Transports. Convention No. 95/096/M. Grenoble. Francia. Julio. 1997.

Belkacem Rachid. L'institutionnalisation du travail intérimaire en France et en Allemagne. L'Harmattan. Paris. Francia. 1998.

Bessy Christian. "*Cabinets de recrutement et formes d'intermédiation sur le marché du travail*". In. Les intermédiaires du marché du travail. Bessy y Eymard-Duverney (dirección). PUF. Paris. Francia. 1997:103-140.

- y De Laquier Guillemette. "*Les intermédiaires du placement*". In Les institutions du recrutement. Approche comparative France-Grande Bretagne. Centre d'Etudes de l'Emploi. La lettre 60. Paris. Francia. Diciembre. 1999.

- y Eymard-Duverney François. Les intermédiaires du marché du travail. PUF. Paris. Francia. 1997.

Catholic Agency for Overseas Development (CAFOD). Limpie su computadora. Condiciones laborales en el sector de productos electroanicos. Reino Unido. 2004.

CEREAL. Centro de Reflexión y Acción Laboral "*Trabajadores de la nueva tecnología*". Informe sobre las condiciones laborales en la industria electrónica de México. 2006.

www.cafod.org.uk/var/storage/original/application/c238d2243b94fbaab1c8316d03c30603.pdf

Defalvard Hervé y Lambert François. "*Acteurs et institutions de l'économie de l'insertion: bilan et perspectives*". In L'économie sociale. Formes d'organisation et institutions. Tomo I. Gazier, Outin y Audier (eds.). XIX Jornadas de la AES. L'Harmattan. Paris. Francia. 1999: 35-48.

Echeverría Magdalena, Solís Valeria y Uribe-Echeverría Verónica. El otro trabajo: el suministro de personas en las empresas. Cuaderno de Investigación No. 7. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago de Chile. 1998. www.dt.gob.cl/publicaciones_labores/cuaderno-investigacion/07/PDF

Fridlenders Daniela y Latorre Laura. Agencias Privadas de Colocación 1999. Uruguay. Dirección Nacional de Empleo. Observatorio del Mercado de Trabajo. Asunción. Uruguay. 2000.

Lizé Laurence. "*L'ANPE comme intermédiaire sur le marché du travail*". In Les intermédiaires du marché du travail. Bessy y Eymard-Duverney (dirección). PUF. Paris. Francia. 1997: 183-233.

Marchal Emmanuelle. "*Les intermédiaires du placement*". In Les institutions du recrutement. Approche comparative France-Grande Bretagne. Centre d'Etudes de l'Emploi. La lettre 60. Paris. Francia. Diciembre. 1999.

Ocampo García de Alba Cristina y Mercado García Alfonso. "*La lucha por la competitividad global en México y el papel de los recursos humanos: el caso de la IBM Guadalajara*". En ¿Flexibles y productivos? Estudios sobre la flexibilidad laboral en México. El Colegio de México. D.F. México. 1998: 379-424.

Partida Rocha Raquel. "*Nuevas formas de empleo flexible en México: el trabajo subcontratado en las agencias de colocación en Jalisco*". Revista Región y Sociedad. No. 22. Volumen XII. El Colegio de Sonora. Sonora. México. Julio-Diciembre. 2001: 99-129.

Servicio Estatal de Empleo Jalisco. "*El Empleo en Jalisco*". Boletín informativo No. 1. Guadalajara, Jalisco, México. 1996. Enero-febrero.

Turquet Pascale. "*L'entreprise de travail temporaire: un intermédiaire local sur le marché du travail*". In Les intermédiaires du marché du travail. Bessy y Eymard-Duverney (dirección). PUF. Paris. Francia. 1997: 143-178.

Cuadro 1. Los intermediarios del mercado de trabajo en términos de generaciones: ZMG

Primera generación	Segunda generación	Tercera generación
Organismos dependientes del SNE	BT del Gobierno del Estado	1. Abbaco 2. Adecco (Sucursal Zapopán) 3. Adecco (Sucursal Guadalajara) 4. Adetek 5. Advance 6. Aspe Consultores 7. Blue Capital Humano 8. Corporativo Empresarial 9. Dalasa S.A de C.V. 10. Díaz Morones et Asociados 11. Human Quality S.A de C.V. 12. Kelly Services (Sucursal Niños Héroes) 13. Manpower (Suc. Plaza del Sol) 14. Master Work 15. Outsourcing de Personal 16. PAT 17. PESA 18. Ruiz Santis Capital Humano 19. SERVIPRES Servicios de Personal 20. Servicio de Personal y Gestión 21. Administrativa (SPYGA, Sucursal Hidalgo) 22. SIAPSA 23. Soporte Empresarial
1. SEE Plaza Tapatía 2. SEE Tlaquepaque 3. SEE Zapopán	1. Atención Ciudadana	
BT del gobierno estatal	BT de los Gobiernos Municipales	
1. Agencia Laboral para Discapacitados 2. Agencia Laboral para Reos Liberados	1. Tlaquepaque 2. Zapopán	
BT del gobierno municipal	BT de las Universidades	
1. Guadalajara Joven 2. BT de Tonalá	1. Universidad de Guadalajara (UDG) 2. Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente (ITESO)	
BT de los planteles educativos	BT de los Organismos Empresariales	
1. Centro de Enseñanza Técnica Industrial (CETI) 2. Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (CEBETIS) 3. Centro de Educacional Profesional Técnica (CONALEP)	1. Cámara Americana de Comercio de Guadalajara 2. Cámara de la Industria Alimenticia de Jalisco 3. Cámara de Comercio de Guadalajara 4. Cámara Regional de la Industria de la Transformación 5. Centro Empresarial de Jalisco 6. Cámara de la Industria Textil	
BT de las Universidades	Agencias Privadas de Empleo	
1. Autónoma de Guadalajara (UAG) 2. Valle de Atemajac (UNIVA) 3. Panamericana (UP) 4. UNICO (UAG)	1. CAP Asesores en Recursos 2. Humanos DYLMÍ S.A DE C.V. 3. Empleo y Servicios de Guadalajara 4. Gómez Fregoso y Asociados 5. Humana Sentido Empresarial 6. Novoa Medina y Asociados S.A 7. Ordinola 8. Prisma Recursos Humanos 9. Regional de Colocación Servicios 10. Profesionales y Secretarías 11. Santillanés y Asociados 12. Tranquilidad y Seguridad	
BT de las Asociaciones Industriales		
1. Asociación de industriales del Salto 2. Asociación de Maquiladoras de Occidente		
BT de Organismos patronales		
1. Cámara de la Industria de la Construcción 3. Cámara de la Industria del Vestido		
Agencias de Empleo Privadas		
1. Elite Hispana Internacional 2. Oficinas Ejecutivas JC SA de CV		

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas en el trabajo de campo.